

**Liderança no Feminino: A Necessidade de Novos Paradigmas nas
Sociedades de Advogados Portuguesas**

Tatiana Filipa Abreu Lopes Canas da Silva

Dissertação de Mestrado em Estudos sobre as Mulheres

Março 2013

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Estudos sobre as Mulheres, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor Manuel Lisboa, Professor Associado do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, e da Professora Doutora Helena Pereira de Melo, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito, ambos da Universidade Nova de Lisboa

*À Sr^a. Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, Dr^a. Teresa
Morais, pelo valioso contributo dado para a presente tese, sem o qual este trabalho
não se teria realizado.*

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Manuel Lisboa e à Professora Doutora Helena Pereira de Melo, orientadores da presente tese, pelo interesse demonstrado no tema em estudo e consequente incentivo ao longo dos últimos meses.

Ao meu marido, pela imensa paciência com que me acompanhou desde que decidi iniciar este Mestrado, e também por toda a ajuda prestada a nível da formatação do texto.

À tia Luísa que - apesar de pertencer a uma geração avessa a discutir a Igualdade - se prestou a fazer uma revisão dos conteúdos.

À Susana Anjos, bibliotecária na Presidência do Conselho de Ministros, pela disponibilização de todas as obras necessárias de consultar neste semestre.

Aos responsáveis pelos departamentos de Marketing e Comunicação dos 12 maiores escritórios de advogados portugueses, pelo interface que realizaram com o objetivo de distribuir os questionários pelos sócios e sócias participantes.

Aos 20 especialistas que concordaram em disponibilizar o seu tempo de trabalho para serem entrevistados no âmbito do assunto ora em foco.

**LIDERANÇA NO FEMININO: A NECESSIDADE DE NOVOS PARADIGMAS NAS
SOCIEDADES DE ADVOGADOS PORTUGUESAS**

TATIANA CANAS

RESUMO

Este é um trabalho vanguardista no sector da advocacia de negócios portuguesa, tendo como meta investigar se existe uma igualdade de oportunidades efetiva ao longo da carreira destes profissionais.

Partindo de um questionário às 12 maiores firmas do País e de 20 entrevistas a especialistas – homens e mulheres – em cargos de topo (sócios e sócias, respectivamente), para aferir da paridade existente neste nicho de mercado estudaram-se as formas de conciliação entre a família e o trabalho, a utilidade prática das licenças de parentalidade, a atualidade dos papéis sociais de género, a associação de sucessivas tarefas sociais às mulheres (conducente ao mito da “super-mulher”), os procedimentos tradicionais de promoção profissional na advocacia (através de sistemas de castas), os fenómenos impeditivos de progressão na carreira (“tectos de cristal”) e as ações promotoras da paridade (como os sistemas de quotas).

Esta dissertação está organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo formula o problema em estudo, destacando o seu objetivo. Para melhor compreensão deste, são ainda descritos os conceitos fundamentais utilizados ao longo do trabalho. No segundo capítulo é explorada a estrutura conceptual do tema, subdividindo-o em fisiologia do problema (paridade, igualdade na Constituição da República Portuguesa, medidas de discriminação positiva, e vantagens e desvantagens das quotas) e problema social (masculinidades do passado e do presente na família, responsabilidade social das empresas, igualdade de género e tomada de decisão, e retrato das mulheres portuguesas). No terceiro capítulo é detalhada a metodologia prosseguida. Começando por explicar os critérios segundo os quais se selecionaram os elementos de análise, esclarece-se – em seguida – como se optou pelos temas em estudo e de que forma foi realizada a recolha de dados. A apreciação dos dados corresponde ao trabalho de campo e é dividida entre o questionário e quatro entrevistas representativas das 20 realizadas (duas a um par de sócios de uma geração

“sénior”, duas a um par de sócios de uma geração “jovem”). No último capítulo é feita uma reflexão sobre os resultados do trabalho de campo, relacionando-os com a teoria desenvolvida na primeira parte desta dissertação.

Os capítulos são antecidos de uma introdução (através da qual se contextualiza o tema abordado, apresentando o objetivo da investigação, motivações para a mesma, conceitos abordados e metodologia adoptada) e seguidos de uma conclusão (onde se detalham os principais resultados atingidos através deste trabalho).

PALAVRAS-CHAVE: advocacia transaccional, conciliação família-trabalho, educação, Igualdade de Oportunidades, licenças de parentalidade, liderança, mito da “super-mulher”, papéis sociais de género, paridade, sistemas de castas, sistema fechado, sistemas de quotas, sócias, sócios, “tectos de cristal”.

FEMALE LEADERSHIP: THE URGE FOR NEW STANDARDS IN PORTUGUESE LAW FIRMS

TATIANA CANAS

ABSTRACT

Aiming to depict the equity of opportunities throughout the careers of the Portuguese law trade sector professionals, this thesis gives new light to the subject, being an avant-garde approach towards its comprehension and development.

An intense study and reflection was done upon a questionnaire submitted to 12 of the most important Portuguese Transaccional Law Firms, complemented with 20 interviews to specialists of the trade - men and women - belonging to board positions (partners). To better understand the divergence of opportunities within this specific area, key points such as the conciliation of professional and family obligations, the practical usefulness of paternity-leave, the gender roles in present society, the association of both social and family duties towards women (leading to the "super-woman" myth), the traditional procedures of professional promotion within a law firm's hierarchy, the restraining phenomena of career progression ("glass ceilings") and the alterations of firm boards towards equity within their own internal structure (like quota's systems) were studied.

This dissertation is divided in four chapters. The 1st chapter emphasizes the root of the issue and exposes its aim. To further understand the theme, it also presents the fundamental concepts used throughout the thesis. In the 2nd chapter, the conceptual structure is layed out and developed, being sub-divided between the physiology of the theme (parity, equity within the Portuguese Constitution, positive actions towards equity and the advantages and disadvantages of quota's systems) and the social issue itself (past and present male dominance on social duties and responsibilities, corporate social responsibility, gender equity and decision-making, and a profile of Portuguese women). The 3rd chapter explains the method applied introducing the criteria by which were obtained the elements to analyze and the procedures to gather all the data. The analysis of the information results from the data retrieved from the fieldwork and is divided between a questionnaire and four representative interviews from 20 done to some of the most important Portuguese Transaccional Law Firms' partners. The last

chapter gives a reflection on the fieldwork, relating the obtained results to the theory presented in the 1st part of the thesis.

The chapters are preceded by an introduction (which contextualizes the theme, narrows the aim of the investigation, its objective and motivation, key-concepts and applied methodology) and followed by a conclusion (that demonstrates the main results obtained throughout this study).

KEY-CONCEPTS: caste systems, closed system, education, family and professional conciliation, "glass ceilings", leadership, opportunity equity, parity, parenthood leave, partners, quota's system, social gender roles, "super-woman" myth, transactional lawyers.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1: ESTUDO DO CASO.....	5
1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	5
1.2 OBJETIVO DO ESTUDO.....	6
1.3 DESCRIÇÃO DE CONCEITOS	6
CAPÍTULO 2: ESTRUTURA CONCEPTUAL	9
2.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	9
2.1.1 PARIDADE	9
2.1.2 IGUALDADE.....	10
2.2 PROBLEMA SOCIAL: DESIGUALDADE DE GÉNERO.....	15
2.2.1 MASCULINIDADES DO PASSADO E DO PRESENTE NA FAMÍLIA	15
2.2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.....	17
2.2.3 IGUALDADE DE GÉNERO E TOMADA DE DECISÃO	21
2.2.4 RETRATO DAS MULHERES PORTUGUESAS.....	23
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA	24
3.1 SELEÇÃO DE TÉCNICAS	24
3.2 SELEÇÃO DE TEMAS.....	25
3.3 RECOLHA DE DADOS.....	25
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	27
3.4.1 QUESTIONÁRIO	27
3.4.2 ENTREVISTAS	33
CAPÍTULO 4: RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	44
4.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	44
CONCLUSÃO	49
BIBLIOGRAFIA.....	54
ANEXO I: LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL	65
SECÇÃO A	65

SECÇÃO B	67
SECÇÃO C	67
SECÇÃO D	67
SECÇÃO E.....	69
SECÇÃO F.....	70
ANEXO II: LEGISLAÇÃO INTERNA	75
SECÇÃO A	75
SECÇÃO B	75
SECÇÃO C	87
ANEXO III: JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA	88
SECÇÃO A	88
SECÇÃO B	88
SECÇÃO C	89
SECÇÃO D	89
SECÇÃO E.....	89
SECÇÃO F.....	90
SECÇÃO G	90
SECÇÃO H	91
SECÇÃO I.....	91
SECÇÃO J	92
SECÇÃO K.....	92
SECÇÃO L	93
SECÇÃO M	93
SECÇÃO N	93
SECÇÃO O	94
SECÇÃO P.....	94
SECÇÃO Q.....	95
SECÇÃO R	95
SECÇÃO S.....	96
SECÇÃO T.....	96
SECÇÃO U	96

ANEXO IV: JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	98
SECÇÃO A	98
SECÇÃO B	98
SECÇÃO C	98
SECÇÃO D	99
SECÇÃO E.....	99
SECÇÃO F.....	99
SECÇÃO G	100
SECÇÃO H	100
SECÇÃO I.....	100
SECÇÃO J	101
SECÇÃO K.....	101
SECÇÃO L.....	101
SECÇÃO M	101
SECÇÃO N	102
SECÇÃO O	102
SECÇÃO P.....	102
SECÇÃO Q.....	102
SECÇÃO R	103
SECÇÃO S.....	103
SECÇÃO T.....	103
SECÇÃO U	103
SECÇÃO V	104
ANEXO V: PARECERES CITE	105
SECÇÃO A	105
SECÇÃO B	105
SECÇÃO C	106
SECÇÃO D	107
SECÇÃO E.....	107
ANEXO VI: RESUMO DO GUIÃO PARA IMPLEMENTAR PLANOS DE IGUALDADE EM EMPRESAS.....	108

ANEXO VII: “ESTATÍSTICAS NO FEMININO – SER MULHER EM PORTUGAL” – INE (2011)	110
ANEXO VIII: ENTREVISTAS.....	113
SECÇÃO A	113
SECÇÃO B	119
SECÇÃO C	125
SECÇÃO D	132
SECÇÃO E.....	137
SECÇÃO F.....	144
SECÇÃO G	149
SECÇÃO H	155
SECÇÃO I.....	162
SECÇÃO J	168
SECÇÃO K.....	176
SECÇÃO L.....	184
SECÇÃO M	190
SECÇÃO N	197
SECÇÃO O	204
SECÇÃO P.....	209
SECÇÃO Q.....	216
ANEXO IX: MÃES E ADVOGADAS.....	223
ANEXO X: ENTREVISTA A MARIA DE JESUS SERRA LOPES POR RITA SERRA LOPES.....	226
ANEXO XI: USOS DA LIÇENÇA DE PARENTALIDADE – INE (2005-2010)	228
ANEXO XII: EXCERTO DO TRABALHO PARA O MÓDULO “MULHERES E DIREITOS HUMANOS”	229
ANEXO XIII: TABELA COMPARATIVA 2009/2012	231
ANEXO XIV: QUESTIONÁRIO	232
ANEXO XV: FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO.....	233

ANEXO XVI: DADOS NUMÉRICOS DO QUESTIONÁRIO.....	234
--	------------

LISTA DE ABREVIATURAS

- art. – artigo
- CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
- CCTV – Contrato Coletivo de Trabalho Vertical
- CE – Conselho da Europa
- CEE – Comunidade Económica Europeia
- cf. – confirme, confronte
- CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
- CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- coord. – coordenação
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CT – Código do Trabalho
- DL – Decreto-Lei
- INE – Instituto Nacional de Estatística
- LCT – Lei do Contrato de Trabalho
- MTSS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social
- n.º - número
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONG – Organização Não Governamental
- ONU – Organização das Nações Unidas
- pág. – página
- págs. – páginas
- PIB – Produto Interno Bruto
- PME – Pequenas e Médias Empresas
- TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia
- UE – União Europeia
- UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

MODO DE CITAR

Na primeira citação de cada obra indica-se o nome do autor/a, o título e a data e local da edição. Nas citações seguintes refere-se apenas o nome do autor e a data da edição.

Na Bibliografia final da Tese, no que respeita a obras coletivas, apenas se indica o nome do/a coordenador/a da edição.

INTRODUÇÃO

Sendo estimulador - para qualquer mestrando – desenvolver uma tese sobre um tema socialmente relevante com recurso à bibliografia existente, é verdadeiramente desafiante fazê-lo face a um objecto de análise tão pouco explorado como as questões relacionadas com os direitos das mulheres – concretizado, neste trabalho, na Igualdade de Oportunidades, pelo estudo dos “tectos de cristal” nas sociedades de advogados portuguesas.

Numa época de profundas transformações económico-financeiras como a que atravessamos, cujo reflexo nas organizações é incontestável – e sem entrar aqui na questão de saber se as sociedades de advogados são equiparáveis a empresas – o surto da competitividade fez com que as estruturas tradicionais evoluíssem para verdadeiros modelos empresariais.

Tanto a advocacia como os negócios foram campos inicialmente exclusivos dos homens (a forma como o Direito Penal criminaliza os ilícitos financeiros espelha isto mesmo, ao chamá-los “de colarinho branco”, numa alusão clara à indumentária dos executivos), onde as mulheres ocupavam sistematicamente lugares de secretariado – que, na linguística, se sofisticaram para o termo “apoio técnico-administrativo”, mas nem por isso as deixam de colocar num papel secundário e subalterno.

Na última década, o número de mulheres presente nas sociedades de advogados disparou: por um lado, fruto da maior oferta de juristas licenciadas pelas principais faculdades de Direito do País (que faz com que a base das pirâmides de recursos humanos nas sociedades de advogados – os estagiários - seja maioritariamente feminina); por outro lado, devido ao desenvolvimento de novas áreas (autointituladas “de suporte”¹) que os advogados têm vindo a incorporar – novamente, à imagem das empresas - como o Marketing, a Comunicação ou as

¹ Conceito decalcado do sistema anglo-saxónico, de onde deriva o modelo transaccional das sociedades de advogados portuguesas. Cfr. JUSTINO, Sofia Alexandra Viegas (2010), *Distância Relacional entre Advogados e Colaboradores de Suporte numa Sociedade de Advogados: o papel da comunicação interna e da liderança*, Lisboa, Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa, pág.3.

Relações Públicas que são, sobretudo, constituídas por mulheres (embora, também aqui, as suas funções sejam geralmente secundarizadas face à advocacia)².

Não entrando, neste trabalho, na questão mais teórica que constituiria uma análise ao paradigma igualitário, uma breve referência a este cânone torna-se fundamental para compreender por que é que certos preconceitos e estereótipos ainda comandam determinados comportamentos sociais contemporâneos. Isto será especialmente notório no trabalho de campo, onde a ligação quase automática das mulheres à maternidade - e consequente limitação laboral daqui adveniente - é referida por quase todos os entrevistados. No mesmo sentido, também a invenção da feminilidade – conducente ao mito da “super-mulher”, onde esta acumula sucessivos papéis sociais de trabalhadora, esposa e mãe – está presente na esmagadora maioria das conversas que foram registadas com os líderes dos principais escritórios de advogados do País.

E é neste contexto que se pretende dar resposta à questão de saber se existe uma efectiva paridade nas sociedades de advogados portuguesas. A escolha deste universo de estudo não foi feita ao acaso, resultando da combinação de três factores: pessoal, social e de cidadania. Em primeiro lugar, porque a formação académica da autora desta tese é jurídica, logo, os conhecimentos adquiridos e fontes de informação são mais desenvolvidos do que noutras áreas. Em segundo lugar, releva a consideração de que a desigualdade de oportunidades, prejudicando diretamente as mulheres, também produz efeitos nefastos nos homens e – nesta medida – configura um problema de toda a sociedade. Em terceiro lugar, e dada a função garantística de que o Direito se reveste, assegurar que a todas as pessoas assistem – efetivamente - os mesmos direitos é também uma incontestável questão de cidadania, se queremos caminhar para uma sociedade onde todos possam desenvolver de forma livre a sua personalidade.

Realizada uma resenha dos principais diplomas – internacionais e internos – atinentes à paridade, definir-se-á esta noção a partir da Lei Fundamental de 1976. Existindo uma estreita ligação entre a paridade e o princípio da igualdade, também

² Cfr. JUSTINO, Sofia Alexandra Viegas (2010).

este conceito será especificado, bem como outros de este derivados, de que são exemplo as medidas de ação positivas e – de entre estas – as quotas.

Na abordagem ao problema social implícito à Igualdade de Oportunidades, velhas e novas masculinidades na vida familiar serão estudadas para perceber como têm vindo a evoluir os papéis masculinos na sociedade portuguesa. No plano da Sociologia das Organizações, será abordada a responsabilidade social das empresas para a promoção da igualdade, através da conciliação do trabalho com família. Ainda nesta sequência, como exemplo de medidas práticas a adoptar nas empresas, será mencionado um guião para a implementação de planos de igualdade. Neste capítulo integra-se também uma referência à tomada de decisão no plano político, económico, e noutras instâncias socialmente relevantes. Antes de abordar a metodologia adoptada realiza-se um retrato das mulheres no País.

Na estruturação da amostra para distribuição do questionário integrante do trabalho de campo, elegeram-se as 12 sociedades de advogados que mais facturaram segundo o “Diário Económico” (2009), quando a autora desta tese foi responsável pela secção dos Advogados deste jornal, e - por dois anos consecutivos - fez o seu anuário. Parafraseando Teresa Pizarro Beleza, entendeu-se que “assim como noutros campos de estudo e investigação, também no âmbito do Direito a perspectiva feminista legitima o recurso à experiência pessoal como ponto de partida da investigação”³.

Relativamente aos sócios e sócias escolhidos, entrevistaram-se 20 profissionais em topo de carreira, segundo três critérios alternativos: relações interpessoais estabelecidas por motivos de trabalho; especificidades identificadas relevantes para o tema em estudo; ou cargos ocupados importantes para a profissão. Contudo, dadas as limitações de espaço a que uma tese de Mestrado está sujeita, optou-se por analisar apenas quatro entrevistas representativas, apesar de as 20 se incluírem nos anexos, já que foi deste universo que se retiraram as conclusões. Um estudo evolutivo do uso de licenças parentais (2011) integra-se também nos apêndices do presente trabalho, como elemento complementar ao estudo das entrevistas realizadas.

³ BELEZA, Teresa Pizarro (2010), *Direito das Mulheres e da Igualdade Social*, Coimbra: Almedina, pág. 66.

Do cruzamento das leituras feitas com os dados empíricos recolhidos, foram explorados conceitos como conciliação entre família e trabalho, igualdade de oportunidades, papéis sociais de género, paridade, sistemas de quotas, sócios e “tectos de cristal”, entre outros. Como se referiu, a tónica deste trabalho foi colocada numa metodologia de investigação qualitativa, dado o vanguardismo da temática abordada.

A metodologia utilizada recorreu a vários instrumentos de recolha de informação, cuja interacção e interdependência se articulam em permanência: pesquisa documental; observação participante (enquanto ex-jornalista especializada em Advogados); experiência pessoal e profissional (como ex-advogada estagiária numa sociedade multinacional); entrevistas semi-estruturadas, dirigidas a sócios e sócias (advogados em topo de carreira, equiparáveis a líderes nas empresas) que desenvolvem a sua profissão na advocacia de negócios (também designada por “não forense” ou “transaccional”), contendo um conjunto de questões comuns e outro grupo de perguntas variável, consoante o perfil do(a) entrevistado(a); um questionário dirigido aos sócios e sócias dos 12 maiores escritórios de advocacia do País, com o objectivo de traçar um barómetro sobre as principais questões relativas à igualdade de oportunidades nesta actividade; e recortes de imprensa relacionados com o tema em estudo que sejam aplicáveis a esta profissão.

CAPÍTULO 1: ESTUDO DO CASO

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Fruto da geração a que pertenço e da velocidade verdadeiramente alucinante a que o mercado laboral evolui no século XXI, desde 2006 tive oportunidade de trabalhar em nove sítios distintos, exercendo uma de três profissões distintas: começando por ser advogada-estagiária, transitei para o jornalismo especializado, trabalhando atualmente como consultora de comunicação.

Nos primeiros tempos, não estava sensibilizada para o tema, mas – a partir do momento em que passei a desenvolver a minha atividade na área da Igualdade – olhei para trás e apercebi-me que, se o futuro é das mulheres, o passado e o presente são dos homens. Só assim se poderá explicar por que é que, na esmagadora maioria das firmas que lideram a área transacional da advocacia, a base da pirâmide humana é constituída por mulheres, mas esta tendência se inverte a partir da penúltima etapa para atingir o topo da carreira profissional, equivalente à categoria de sócio (a).

No jornalismo, a realidade não é muito diferente: nas três redações por onde passei, estagiários e redatores eram – maioritariamente – mulheres. Editores, editores-executivos e membros da direção eram, sobretudo (senão exclusivamente), homens.

A nível político, o próprio Parlamento (que deveria ser exemplar, pelo potencial de mimetização social que encerra em si mesmo), só se tornou mais equitativo a partir da entrada em vigor da Lei da Paridade (2006), que impôs uma quota de 1/3 de deputadas para a sua composição. E, mesmo no Executivo, se o XVIII Governo Constitucional (2009-2011) deu um passo em frente na promoção da paridade (nomeando cinco Ministras e cinco Secretárias de Estado), o atual Governo só conta com duas Ministas e quatro Secretárias de Estado⁴, remetendo as mulheres para cargos administrativos nos gabinetes, com os homens a ocuparem os lugares de chefia⁵.

⁴ Embora o Governo liderado por José Sócrates, entre 2009 e 2011, tenha contado com 52 membros, contra os 47 que hoje compõem o Executivo encabeçado por Pedro Passos Coelho, proporcionalmente o número de mulheres é, na atualidade, mais baixo.

⁵ Confirmar no link <http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/nomeacoes.aspx>

Sem enveredar por uma generalização excessiva que enviesse a realidade a partir da minha experiência, penso – contudo - que não será arriscado afirmar que em Portugal, à semelhança da maioria dos países mediterrânicos, ainda permanece uma cultura que promove o desenvolvimento dos homens em prejuízo das mulheres⁶.

“Liderança no feminino: a necessidade de novos paradigmas nas sociedades de advogadas portuguesas” surge, assim, como o título de um trabalho onde procuro estudar aquela que considero ser uma questão social relevante no universo que melhor conheço – a advocacia.

1.2 OBJETIVO DO ESTUDO

Este trabalho tem como meta dar resposta à questão de saber se existe uma efectiva paridade nas sociedades de advogadas portuguesas. Ou seja, se a progressão na carreira destes profissionais ocorre independentemente de serem homens ou mulheres, ou se - por outro lado - existem barreiras invisíveis (os tais “tectos de cristal”) que condicionam a sua ascensão a sócio (a).

1.3 DESCRIÇÃO DE CONCEITOS

- Cuidados sociais

Todo o tipo de assistência – pública ou privada, remunerada ou não remunerada – que é prestada a crianças e a pessoas adultas dependentes que precisam de cuidados nas suas atividades do quotidiano. Serão informais ou formais consoante sejam prestados por familiares ou instituições, respetivamente.

- Família “duplo emprego”

Modelo familiar em que prevalecem os princípios da igualdade e da democracia na vida privada, promovendo a participação do casal no mercado de trabalho. Surge por oposição ao modelo “ganha-pão masculino”, em que aos homens cabia a tarefa de sustentar a família, cujos cuidados cabiam às mulheres, que ficavam em casa.

⁶ O próprio provérbio popular “por detrás de um grande homem está sempre uma grande mulher” traduz este pensamento, de que – para um dos membros do casal vingar na vida pública, o outro tem de sacrificar-se, sendo o elemento do sexo feminino aquele que geralmente fica em segundo plano. Ora, isto será tanto menos compreensível, quanto hoje – em Portugal - as mulheres são mais (quantitativamente) e melhores (qualitativamente), conseguindo classificações superiores, quer no ensino como na formação profissional).

- Licença parental

Direito previsto no Código do Trabalho (2009), assente no pressuposto de que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Pode assumir quatro modalidades: inicial, inicial exclusiva da mãe, inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e parental exclusiva do pai.

- Medidas de ação positivas

Conjunto de instrumentos técnico-jurídicos tendentes a corrigir as diferenças entre os homens e as mulheres. Aplicar-se-ão “a montante” ou “a jusante”, consoante consistam em ações eliminatórias de obstáculos à igualdade de oportunidades ou em ações focadas no estabelecimento de uma igualdade de resultados, respectivamente.

- Paridade

Posição de rigorosa igualdade, concretizada através da partilha de poder entre homens e mulheres, enquanto matriz de efetivação do ideal democrático. Na prática, prossegue-se através de medidas de ação positiva.

- Políticas de família

Conjunto de instrumentos de que os governos se socorrem para regular e apoiar a vida familiar. Serão implícitas ou explícitas consoante se enquadrem no interior de outras políticas públicas ou contenham propostas deliberadas para atingirem objectivos relacionados com a família, respectivamente.

- Princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores de sexos distintos

Princípio jurídico consagrado, tanto pelo direito internacional, como pelo direito comunitário e interno (constitucional e laboral) segundo o qual, para a mesma tarefa, é requerido o mesmo pagamento para homens e mulheres.

- Quotas (sistemas de)

Reserva de um certo número ou percentagem de lugares para determinado grupo, classificando os seus membros acima daqueles indivíduos que acederiam mediante os mecanismos normais de acesso. Serão rígidas ou flexíveis, consoante o grupo favorecido fique impermeável a qualquer concorrência ou o benefício só prevaleça havendo igualdade de circunstâncias entre os dois grupos, respetivamente.

- Tarefas domésticas

Todo o trabalho não remunerado que as pessoas realizam no quotidiano. Surge por oposição ao trabalho remunerado.

- Trabalho remunerado

Todas as atividades praticadas pelos indivíduos às quais é atribuído um valor remuneratório.

- “Tectos de cristal”

Situações discriminatórias em que determinada pessoa qualificada é impedida de subir na hierarquia da organização onde trabalha, sem que existam razões formais para que tal suceda.

- Usos do tempo

Estudo a forma como as pessoas gerem as horas do dia, em função do tipo de atividades que praticam.

CAPÍTULO 2: ESTRUTURA CONCEPTUAL

2.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

2.1.1 PARIDADE

Como referem Tove Stang Dahl⁷ e Teresa Beleza⁸, numa abordagem académica aos temas abrangidos pelo Direito das Mulheres, existem três planos essenciais de estudo: o direito internacional, as fontes consideradas “inferiores” (o costume, a opinião pública e o debate daquilo que o Direito deve ser, por contraposição àquilo que, efectivamente, é) e a jurisprudência.

Por razões de economia textual, aqui mencionaremos apenas o Direito em teoria, remetendo para os anexos⁹ o Direito na prática, ou seja, como é que estas leis têm sido interpretadas pelo TJUE e pelos tribunais portugueses, bem como os mais recentes pareceres emitidos pela CITE nesta matéria.

No sistema internacional, dentro do campo de acção da ONU, os documentos mais importantes a assinalar nesta área são: a Carta das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966), a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) e a Convenção dos Direitos da Criança (1989)¹⁰.

No âmbito da OIT, relevam as Convenções n.ºs 100 (1951), 111 (1958) e 156 (1981)¹¹. No círculo da UNESCO, é de apontar a Convenção contra a Discriminação na Educação (1960)¹².

No sistema regional, relativamente ao Conselho da Europa, são de mencionar a Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (1950), o Protocolo n.º 7 da mesma Convenção, a Carta Social Europeia Revista (1996)

⁷ DAHL, Tove Stang (1993), *O Direito das Mulheres. Uma Introdução à Teoria do Direito Feminista*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

⁸ BELEZA, Teresa Pizarro (2010), págs. 82 a 86.

⁹ Cf. Anexos III, IV e V.

¹⁰ Cf. Anexo I, secção A.

¹¹ Cf. Anexo I, secção B.

¹² Cf. Anexo I, secção C.

e o Protocolo n.º 12 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (2000)¹³. Ainda no sistema regional, mas no que diz respeito à União Europeia, destacam-se o Tratado da União Europeia (2003) e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2010)¹⁴.

Quanto às principais directivas europeias nesta matéria, são de referir a Directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, a Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006 e a Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Maio de 2010. Neste âmbito, há também que consultar a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000). Outras leis-quadro importantes são a Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, a Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996, a Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, e a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006¹⁵.

Na ordem jurídica interna, são de realçar a Constituição da República Portuguesa (1976)¹⁶ e – a nível infraconstitucional - o Código Civil (1966) e o Código do Trabalho (2009)¹⁷. Outros diplomas relevantes dentro da legislação portuguesa infraconstitucional são a Lei da Paridade (2006) e o Eixo 7 do Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007-2013)¹⁸.

2.1.2 IGUALDADE

Cumpra agora analisar em que medida é que a paridade se articula com o princípio da igualdade - que se encontra, desde logo, elencado entre as tarefas fundamentais do Estado¹⁹. Como sublinham Jorge Miranda e Rui Medeiros, “a promoção da igualdade entre homens e mulheres está para além da igualdade dos artigos 13.º [Princípio da igualdade], 36.º [Família, casamento e filiação] e 58.º, n.º1, alínea b) [Direito ao trabalho]” relacionando-se também com “a organização do

¹³ Cf. Anexo I, secção D.

¹⁴ Cf. Anexo I, secção E.

¹⁵ Cf. Anexo I, secção F.

¹⁶ Cf. Anexo II, secção A.

¹⁷ Cf. Anexo II, secção B.

¹⁸ Cf. Anexo II, secção C.

¹⁹ Artigo 9.º, alínea h) CRP.

trabalho de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [artigos 59.º, n.º1, alínea l) e 68.º, n.º1], com a especial proteção da mulher durante a gravidez e após o parto [artigos 59.º, n.º1, alínea c) e 68.º, n.º3] e com a igualdade no exercício dos direitos civis e políticos e a não discriminação no acesso aos cargos políticos”²⁰.

2.1.2.1 Na Constituição da República Portuguesa (1976)

De acordo com Helena Pereira de Melo²¹, o princípio da igualdade no direito constitucional português encontra as suas formulações mais relevantes nos artigos 13.º (Princípio da igualdade) e 26.º (Outros direitos pessoais). A especialista realça, desde logo, que “o princípio da igualdade aparece expressamente em todas as constituições portuguesas”²².

Na Constituição de 1976, este princípio encontra-se consagrado logo na I Parte (“Direitos e deveres fundamentais”), no Título I (“Princípios gerais”), no artigo 13.º. O número um²³ do preceito consagra o princípio da igualdade jurídica, enquanto o número dois²⁴ contém a sua vertente negativa. Em linha com este preceito, surge o artigo 26.º, n.º1²⁵. Helena Pereira de Melo resume: “A igualdade como meta político-constitucional é a igualdade de oportunidades, sendo as correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento uma das incumbências prioritárias do Estado, de acordo com o disposto na alínea b) do artigo 81.º, da Constituição”²⁶.

Na interpretação dos artigos 13.º e 26.º da Constituição, os juízes devem ser objetivistas e atualistas, adotando uma perspetiva histórico-evolutiva. Importante será, ainda, “obedecer aos princípios do efeito integrador, da máxima efetividade, da

²⁰ MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui (2005), *Constituição Portuguesa Anotada*, tomo I, Coimbra Editora, pág. 104.

²¹ MELO, Helena Pereira de (2007), *Implicações jurídicas do projeto do genoma humano – Constituirá a discriminação genética uma nova forma de apartheid?*, volume I, Gráfica de Coimbra 2, págs. 311 a 458.

²² MELO, Helena Pereira de (2007), pág. 311.

²³ Artigo 13.º CRP: “1. Todos os cidadãos [...] são iguais perante a lei”.

²⁴ Artigo 13.º CRP: “2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social”.

²⁵ Artigo 26.º CRP: “1. A todos são reconhecidos os direitos [...] e a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

²⁶ MELO, Helena Pereira de (2007), pág. 317.

conformidade funcional, da concordância prática e da força normativa da Constituição”²⁷.

Em suma, pode afirmar-se que o princípio da igualdade implica, não apenas a igualdade perante a lei, como também através da lei. Nesta senda, a doutrina tem vindo a caracterizá-lo como ambicionando a igualdade de oportunidades²⁸. Embora a finalidade destes preceitos seja boa, Helena Pereira de Melo alerta para o risco de ainda se agravar mais a situação das pessoas discriminadas, ao colocá-las sob “as luzes da ribalta”. Outro efeito negativo apontado pela especialista é a inabilidade de assim se corrigirem efeitos desigualitários resultantes de discriminações múltiplas, uma vez que os factores de exclusão se encontram agregados²⁹.

Passando à interpretação do artigo 26.º da Lei Fundamental - porque o seu texto foi objecto de várias revisões constitucionais - o preceito engloba hoje um conjunto de direitos distintos. Dado o tema em destaque nesta tese, destacamos o direito ao livre desenvolvimento da personalidade e a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. De realçar que “a consagração constitucional expressa do direito ao desenvolvimento da personalidade, conferindo uma liberdade geral de ação à pessoa, parece indiciar a transição para o paradigma da igualdade para a diferença”³⁰.

2.1.2.2 MEDIDAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVAS: AS QUOTAS

Ainda no âmbito a igualdade, mas com o foco na participação política dos cidadãos, releva o artigo 109.º da CRP³¹. Como nota Vital Moreira acerca da relação entre o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da CRP e a ação positiva permitida pelo artigo 109.º da Lei Fundamental, aquele “pode consentir ou mesmo reclamar a adoção de medidas de promoção da igualdade de oportunidades [...] mas

²⁷ MELO, Helena Pereira de (2007), pág. 344.

²⁸ Tanto assim é, que algumas das disposições constitucionais atinentes à igualdade são interpretadas como permitindo medidas de discriminação positivas, que minorem desigualdades económicas, sociais e culturais.

²⁹ MELO, Helena Pereira de (2007), pág. 384.

³⁰ MELO, Helena Pereira de (2007), pág. 458.

³¹ “A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui a condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos”.

não consente, sem expressa autorização constitucional, medidas de ‘ação positiva’ ou de ‘discriminação positiva’ tendentes a favorecer juridicamente um grupo ou categoria de pessoas no exercício de um certo direito, a fim de estabelecer uma igualdade de facto”³². Assim, onde o artigo 13.º da CRP configura a norma geral, o artigo 109.º do mesmo diploma traduz a norma especial.

A questão das quotas surge a partir do momento em que os artigos 9.º, alínea h)³³ e 109.º da CRP atribuem ao Estado a incumbência de promover a igualdade de facto no exercício de direitos cívicos e políticos, incluindo a adoção de medidas de discriminação positiva. Estas podem ser de dois tipos: garantísticas de igualdade “à partida” (consistentes em ações que visem eliminar obstáculos impeditivos de uma igualdade de oportunidades) ou garantísticas de igualdade “à chegada” (se as ações se concentrarem no estabelecimento de uma igualdade de resultados).

As ações do primeiro tipo visam, sobretudo, “a eliminação dos obstáculos de índole económica, social e cultural que afetam a capacidade de competição das mulheres em condições de igualdade com os homens no acesso aos cargos políticos”³⁴. Aplicadas ao tema em estudo, incluem-se aqui medidas no âmbito da educação e sensibilização dos advogados para a Igualdade de Oportunidades, bem como programas de “mentoring” ou de “coaching” destinados a advogadas com perfis de liderança que ocupem posições intermédias nos escritórios.

As ações do segundo tipo actuam “sobre os resultados, através de mecanismos de preferência ou de reserva de posições para o grupo desfavorecido”³⁵. É aqui que entram os sistemas de quotas, abordados com maior detalhe no ponto seguinte.

³² MOREIRA, Vital (1998), *Democracia com mais Cidadania – A questão da igualdade de participação política*, Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda, pág. 48. O mesmo autor sublinha também que, apesar de diversos instrumentos de direito internacional (vigentes na ordem interna) contemplarem, não apenas uma igualdade formal, mas também uma igualdade substancial, só a partir da revisão constitucional de 1997 - com a redacção actual do artigo 109.º da CRP - passou a ser permitido o estabelecimento das desigualdades de tratamento necessárias para implementar a igualdade material.

³³ “São tarefas fundamentais do Estado [...] promover a igualdade entre homens e mulheres”.

³⁴ MOREIRA, Vital (1998), pág. 55.

³⁵ MOREIRA, Vital (1998), págs. 55 e 56.

2.1.2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO SISTEMA DE QUOTAS

Como nota Vera Lúcia Raposo³⁶, embora as quotas consistam numa modalidade de discriminação positiva com traços comuns às ações protetoras e às medidas de igualação positivas, não se confundem com estas³⁷.

À semelhança de Vital Moreira, também esta autora afirma que as quotas são legítimas consoante os motivos que as fundamentam, as desvantagens sofridas pelos prejudicados com tais medidas e a finalidade prosseguida enquanto justificação constitucional³⁸. Com esta questão no centro da agenda política europeia contemporânea³⁹, a implementação de sistemas de quotas nem sempre teve o melhor acolhimento pelas autoridades administrativas e judiciais internacionais.

A tendência de conter o uso desta medida de ação positiva iniciou-se com a jurisprudência comunitária, através do acórdão Kalanke (1995)⁴⁰, prosseguida pela decisão n.º442/1995 do Tribunal Constitucional italiano e pela decisão n.º 6275/1995 da VI secção do Conselho de Estado grego. Em todas estas decisões os tribunais incorreram no mesmo equívoco, sendo “incapazes de distinguir entre medidas de discriminação positiva e medidas discriminatórias”⁴¹. Assim, ambas foram consideradas inconstitucionais e contrários ao direito comunitário.

Fazendo a distinção entre os conceitos de “paridade” e “quotas”, Sylviane Agacinski afirma que, enquanto as quotas traduzem políticas corretivas do funcionamento da sociedade e da democracia (com o objetivo de realizar plenamente o princípio da igualdade), a paridade concretiza a partilha de poder entre os sexos, enquanto matriz de efetivação do ideal democrático⁴². As quotas configuram, assim,

³⁶ RAPOSO, Vera Lúcia Carapeto (2004), *O Poder de Eva – O Princípio da Igualdade no âmbito dos direitos políticos: problemas suscitados pela discriminação positiva*, Coimbra: Almedina, pág. 313.

³⁷ Enquanto as ações positivas partem da posição de inferioridade que a mulher ocupa na sociedade (com o objectivo de a favorecer) e as medidas de igualação positivas se referem a tratamentos formalmente desiguais (com o intuito de concretizar uma igualdade real entre os cidadãos individualmente considerados), as quotas designam situações em que se reserva certo número ou percentagem de lugares para determinado grupo, independentemente dos seus méritos pessoais, classificando as pessoas que o compõem acima daquelas que acederiam mediante os mecanismos normais de acesso ao lugar.

³⁸ RAPOSO, Vera Lúcia Carapeto (2004), págs. 323 a 332.

³⁹ Cf. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_pt.htm

⁴⁰ Cfr. Anexo III, secção Q.

⁴¹ RAPOSO, Vera Lúcia Carapeto (2004), pág. 323.

⁴² AGACINSKI, Sylviane (1998), *Politique des sexes*, Paris: Éditions du Seuil, pág. 183.

uma modalidade que a paridade pode assumir, não se confundindo – no entanto – com esta. Em suma, “a quota não visa a igualdade milimétrica, mas apenas minorar a discrepância existente entre os sexos [...] A paridade ao invés, aspira a uma posição de rigorosa igualdade [...] podendo, efetivamente, servir-se das quotas, mas em regra vai mais longe”⁴³.

2.2 PROBLEMA SOCIAL: DESIGUALDADE DE GÉNERO

2.2.1 MASCULINIDADES DO PASSADO E DO PRESENTE NA FAMÍLIA

Como realça Karin Wall, “no caso português, as políticas de família representam um fator determinante quando se analisa a segunda metade do século XX”⁴⁴, quer devido à longa vigência do Estado Novo, quer porque - a partir do 25 de Abril de 1974 - emergiram diversas políticas públicas.

A segunda metade do século XX pode dividir-se em quatro grandes períodos, correspondentes a diferentes perspetivas de política familiar: anos 40 a 70 (o homem como chefe de família), anos 70 (o homem como membro respeitador e cooperante), anos 80 e 90 (a introdução dos direitos de paternidade) e início do século XXI (o centramento na questão da paternidade).

Nas últimas décadas, “as transformações da vida profissional e familiar conduziram a profundas alterações na articulação destas duas esferas”⁴⁵. Disto são exemplo: o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a rejeição de um modelo de família assente no provedor masculino, a intensificação dos tempos de trabalho e a persistente desigualdade de género face ao emprego e ao trabalho doméstico.

Tomando as famílias de dupla carreira como referência para a análise do trabalho de campo⁴⁶, na perspectiva da Sociologia da Família realça-se que todos os modos de conciliação dos entrevistados vão depender do cruzamento entre as suas preferências e recursos, desde oportunidades e obstáculos criados pelo mercado de

⁴³ RAPOSO, Vera Lúcia Carapeto (2004), págs. 337 e 338.

⁴⁴ WALL, Karin (coord.), ABOIM, Sofia, CUNHA, Vanessa (2010), *A Vida Familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*, Lisboa: CITE, pág. 67.

⁴⁵ WALL, Karin (coord.), ABOIM, Sofia, CUNHA, Vanessa (2010), pág. 97.

⁴⁶ Cf. Capítulos III e IV da presente tese.

trabalho, à atipicidade horária e exigência da profissão, passando pelas negociações desenvolvidas no seio de cada família, e pela forma como a sociedade define os papéis dos homens e das mulheres.

Sobre os perfis de paternidade actuais, “estudos sobre a divisão sexual do trabalho doméstico e do poder na família revelam menos transformações do que se poderia esperar no País, sendo as alterações mais claras nas atitudes do que nas práticas”⁴⁷. Por outro lado, “a constatação de que os homens [...] estão realmente envolvidos nos cuidados diretos às crianças, contribuiu para o desenvolvimento de uma forte atenção sobre a paternidade”⁴⁸.

Das 10 entrevistas recolhidas junto dos homens, o padrão é muito similar, com a família organizada segundo um “associativismo não igualitário centrado na carreira masculina”. Com efeito, estes advogados vêem-se como provedores principais e cuidadores secundários, detendo uma forte autonomia individual e um grau de abertura elevado face ao exterior. As suas famílias até detêm uma coesão razoável, já que as mulheres têm uma carreira secundária (com um ordenado mais baixo) ou suspensão (em casos cada vez mais raros), em nome da maternidade. O trabalho não pago é assegurado por uma empregada doméstica, bem como parte dos cuidados com os filhos. Em alguns casos, os avós também desempenham um papel de apoio, cuidando das crianças à noite ou aos fins de semana.

Com uma aposta forte na carreira, estes profissionais empenham-se pouco em conciliá-la com a família, mas nem por isso acusam sentimentos de culpa. A grande maioria dos homens entrevistados afirma que as mulheres, enquanto mães, estão mais aptas para educar as crianças. Logo, delegam nelas os cuidados parentais básicos. Em termos globais, este grupo entende que cumpre o seu papel ao ser o principal provedor da família. Embora passem pouco tempo com os filhos (pois, mais uma vez, com as mães estes estão “em boas mãos”), afirmam que o dispendido é “de qualidade”.

⁴⁷ WALL, Karin (coord.), ABOIM, Sofia, CUNHA, Vanessa (2010), pág. 313.

⁴⁸ ABOIM, Sofia (2006), *Conjugalidades em Mudança. Percursos e Dinâmicas da Vida a Dois*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Os resultados variam ligeiramente nas 10 entrevistas às mulheres: detentoras da mesma profissão absorvente e exigente - quer a nível intelectual, como de carga horária - as (poucas) advogadas que chegam ao topo da carreira demoram mais tempo do que os seus colegas (e, muitas vezes, maridos). A principal explicação para isto reside em terem engravidado uma ou mais vezes no seu percurso profissional.

Assim, estas mulheres ganham menos do que os seus cônjuges, o que as coloca em desvantagem, obrigando-as a “lutar” – dentro do espaço familiar - por uma igualdade nos papéis de género. Em suma, se um homem desenvolve “naturalmente” a sua carreira de advogado, numa família de tipo “associativo não igualitário centrada na carreira masculina”, uma mulher que queira ser sócia de um escritório tem de reivindicar primeiro uma família de tipo “associativa igualitária”, em que homem e mulher sejam vistos como parceiros dotados da mesma autonomia individual e de uma forte abertura ao exterior, ancorada numa relativa coesão familiar.

Integrando casais de dupla carreira, para conciliarem família e trabalho com o objetivo de crescerem profissionalmente, estas mulheres têm ainda de delegar grande parte das tarefas domésticas e parentais. Isto tem como consequência imediata que, à imagem dos homens, também as mulheres passem menos tempo com os filhos para se centrarem mais na carreira.

Os cuidados com as crianças que não são prestados por terceiros são rigorosamente divididos com os maridos, e as atividades desenvolvidas com os filhos são cirurgicamente escolhidas, já que o tempo disponível é escasso. Contudo, estas mulheres não deixam de se esforçar por criar laços próximos e individualizados com as crianças. De realçar que, ao contrário dos homens, entre as mulheres é frequente a menção a um sentimento de culpa (por não desempenharem o papel de mães que a sociedade lhes inculcou).

2.2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

“Apesar das mulheres já estarem largamente envolvidas na vida profissional, este campo continua a registar significativas desigualdades de género”⁴⁹, afirmam

⁴⁹ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Coleção Estudos, Lisboa: CITE, pág. 10.

Maria das Dores Guerreiro e Inês Pereira, identificando três tipos de segregação no trabalho: horizontal⁵⁰, transversal⁵¹ e vertical⁵².

Mas também os homens são discriminados no meio profissional, pois “dispõem de licenças de paternidade muito mais curtas e são, frequentemente, pressionados para não as usufruírem”⁵³. Isto sucede porque nem as empresas, nem a sociedade, aprovam que os homens passem a assumir papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres no plano familiar. Com efeito, a maioria das respostas recolhidas junto dos entrevistados corresponde a esta realidade.

Relacionando este tema com os usos do tempo, estudos realizados sobre a ocupação deste recurso revelam que as mulheres se mantêm as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. A participação dos homens continua a ser inferior e de carácter mais especializado e supletivo. A explicação deste fenómeno está na dupla jornada de trabalho das mulheres (dentro e fora de casa) e no afastamento das tarefas domésticas pelos homens, dada a estigmatização profissional de que podem ser alvo.

Assim, conclui-se que “tanto mulheres como homens enfrentam problemas de conciliação entre o trabalho profissional e a vida familiar”⁵⁴ – se elas correm o risco de serem socialmente conotadas como “más mães”, eles são rotulados de maus profissionais (e, porventura, “pouco homens”). As necessidades de conciliar trabalho e família “tendem a refletir-se na maior dificuldade de progressão de carreira por parte das mulheres, já que o modelo ideal-típico do profissional competente, dominante na maioria das organizações, continua a ser o do homem sem responsabilidades

⁵⁰ A segregação horizontal consiste na concentração de homens e mulheres em profissões diferentes fortemente “genderizadas”. Ou seja, as mulheres tendem para actividades-prolongamento das tarefas domésticas cuidadoras, muitas vezes mal remuneradas e socialmente pouco valorizadas.

⁵¹ A segregação transversal também concentra as mulheres, já não em profissões, mas em sectores de actividade economicamente mais frágeis e publicamente menos reconhecidos, como a administração pública ou as PME.

⁵² A segregação vertical corresponde ao tema em análise neste trabalho, os denominados “tectos de cristal” (barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres ao topo das respectivas carreiras profissionais).

⁵³ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 11.

⁵⁴ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 12.

familiares, que ameacem a sua disponibilidade para o exercício de uma profissão”⁵⁵. De novo, o conteúdo das 20 entrevistas realizadas corresponde a esta realidade.

Dado este desequilíbrio de género no mercado laboral, instituíram-se políticas de promoção da igualdade procurando: conseguir o mesmo peso de homens e mulheres em todas as categorias profissionais; criar processos equitativos de recrutamento; atingir uma progressiva atenuação da “genderização” de certas categorias profissionais; alcançar o mesmo valor das remunerações para homens e mulheres; obter igual acesso a ações de formação profissional e de educação ao longo da vida; estabelecer situações contratuais equivalentes para homens e mulheres; e assegurar o pleno gozo das licenças paternais por ambos os progenitores.

Os responsáveis pela concretização destas políticas em Portugal podem ser de natureza governamental (União Europeia, Governo, poder local e autárquico, CIG e CITE) ou advirem da sociedade civil (ONG’s, escolas, órgãos de comunicação social, empresas, famílias e os próprios indivíduos). Dentro do primeiro grupo, o Estado tem quatro papéis fundamentais nesta área: definir os quadros legais que regem família e trabalho; fiscalizar e prevenir a discriminação em função do género; criar serviços de apoio à conciliação trabalho-família e promover a formação para a igualdade, bem como divulgar boas práticas nesta área.

Embora seja um país mediterrânico, Portugal tem traços que o distinguem dos seus pares: a elevada percentagem de mulheres trabalhadoras a tempo inteiro, as políticas de reforço do Estado-providência (incentivadas por fundos comunitários nos anos 80) e o destaque dado à conciliação entre trabalho e família ao integrá-la na agenda política, colocaram o País em destaque face a Espanha, Itália ou Grécia. Contudo, “verifica-se que tem havido alguma dificuldade na efetivação do que é preconizado nas declarações de princípios e na legislação entretanto elaborada”⁵⁶.

Nas empresas, públicas e privadas, “ainda se mantém problemas de ordem estrutural e cultural na implementação de normas e dispositivos de promoção da igualdade que permitam aos trabalhadores conciliar a vida profissional com a vida

⁵⁵ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 12.

⁵⁶ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 16.

familiar”⁵⁷. Nas famílias, “os papéis sociais femininos estão particularmente associados ao contexto familiar verificando-se que, mesmo inseridas no mercado de trabalho, continuam a ser as mulheres as principais responsáveis pelos afazeres domésticos”⁵⁸.

Profissionalmente, é hoje inegável que as organizações tendem a ser mais flexíveis, desreguladas e individualizadas das condições de trabalho, devido ao próprio funcionamento da economia globalizada. Portugal tem, a este nível, uma composição muito heterogénea, pois se 95% das empresas são de pequena ou média dimensão, com estas coexistem sectores económicos altamente modernizados e competitivos. Esta disparidade vai traduzir posições muito diferentes quanto à igualdade entre homens e mulheres no mercado laboral: “Se, nalguns casos, o próprio tópico da igualdade de género tende a impor-se na agenda organizacional conduzindo a novas estratégias e a organizações ‘amigas da família’, noutros casos, as tendências segmentadoras e discriminatórias continuam a ter forte presença na sociedade portuguesa”⁵⁹.

As organizações influenciam a promoção da igualdade de várias maneiras: pela aplicação e cumprimento da lei promovem-se processos de recrutamento e progressão na carreira não discriminatórios; assegura-se um gozo efetivo das licenças de parentalidade para ambos os cônjuges; e garante-se que homens e mulheres recebem o mesmo ordenado. Através do desenvolvimento de culturas organizacionais promotoras da autonomia e responsabilizadoras dos trabalhadores incentiva-se a não discriminação de mulheres e homens a nível de recrutamento, funções, carreiras, remunerações, formação e conciliação entre família e trabalho. Pela criação de serviços inovadores que apoiem a vida familiar dos trabalhadores promovem-se a flexibilidade no uso do tempo e do espaço. E, ao incluir mulheres e homens em lugares tradicionalmente “desadequados” ao seu sexo, quebram-se mitos.

No sentido inverso, as boas práticas empresariais na área da Igualdade também se refletem positivamente nas organizações, incentivando a criatividade e motivação dos trabalhadores, facilitando a introdução de novos métodos de trabalho e

⁵⁷ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 16.

⁵⁸ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 18.

⁵⁹ GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), pág. 21.

tecnologias, reduzindo os custos (ao fixar recursos humanos qualificados), aumentando a produtividade, alargando o leque de potenciais colaboradores (pela atratividade projetada no mercado), reduzindo os conflitos laborais e valorizando a imagem da empresa.

Dada a importância que a Sociologia das Organizações tem no tema em análise, em anexo sumariza-se um guião desenvolvido por uma equipa de especialistas, destinado a implementar planos de igualdade em empresas⁶⁰.

2.2.3 IGUALDADE DE GÉNERO E TOMADA DE DECISÃO

Como se tem vindo a sublinhar, Portugal já evoluiu muito no que diz respeito à Igualdade de Género, mas ainda persistem fatores estruturais que impedem as mulheres de ocupar plenamente posições de poder e de tomada de decisão na sociedade. Assim, a liderança política e económica do País mantém-se complicada para as mulheres, traduzindo o fenómeno sociologicamente denominado por “tectos de cristal”.

No mesmo sentido vão dados actualizados do INE: analisada a distribuição da população ativa por sexo e profissão, verifica-se que - nos membros dos corpos legislativos (sector político) e nos quadros dirigentes das empresas (sector económico) - a participação das mulheres é baixa (33%, em 1997), diminuindo ligeiramente 12 anos depois (31%, em 2009).

Este valor marginal no topo das pirâmides - política e económica - significa que permanece uma tendência em que, quanto mais se sobe na hierarquia, menor é a probabilidade de se encontrarem mulheres. Na área económica, a participação de mulheres nas maiores empresas do País é reduzida: 9% em cargos de direção e 4% em lugares de administração.

Na área política, o panorama é muito semelhante: embora com menor intensidade, considerados todos os cargos governamentais exercidos em Portugal entre 1974 e 2004 (onde se incluem Primeiro-Ministro e Vice Primeiro-Ministro, Ministros e Secretários de Estado, Chefes de Gabinete, Adjuntos e Assessores), as mulheres representam quase 1/3 das posições.

⁶⁰ Cf. Anexo VI.

Em suma, pode afirmar-se que “os resultados deste estudo revelam também alguns indicadores de desigualdade de género: as mulheres mais ligadas aos cargos de apoio à decisão e os homens mais associados ao exercício do topo do poder”. Ora, “este fenómeno configura uma reprodução de papéis sociais de género, que tende a associar o feminino às tarefas de apoio e o masculino à estratégia, iniciativa e ação”⁶¹.

Dividindo a tomada de decisão entre esferas política, económica, e outras instâncias, no primeiro plano os dados demonstram uma fraca participação das mulheres em cargos governativos e parlamentares, tanto a nível nacional, como regional e local. Isto, apesar da Lei da Paridade que, como se realça “não garante que as mulheres tenham a mesma possibilidade de serem eleitas que os homens, ou mesmo de virem a assumir os cargos”⁶².

Comparando Portugal com outros países, consoante o indicador utilizado, assim a classificação: na proporção de mulheres em governos nos Estados-membros, de acordo com dados da Comissão Europeia (2010), Portugal posiciona-se bastante abaixo da média, integrando o último terço dos países classificados. Por outro lado, se analisarmos a composição dos Parlamentos nacionais europeus, o País ocupa uma posição mais confortável, situando-se no primeiro terço dos 27 Estados-membros que compõem a UE.

Na esfera económica, os números traduzem uma fraca participação das mulheres em cargos com poder de decisão, sendo “a desigual representação de homens e mulheres ainda mais evidente quando subimos na escala hierárquica”⁶³. De entre os decisores na área da política económica (Governador, Vice-Governador e administração do Banco de Portugal, Ministro, Vice-Ministro e Ministro Adjunto na área económica), há uma quase ausência de mulheres no período analisado: nenhuma a nível da instituição financeira (2003-2006), apenas uma a nível governamental (1991-2004). Nas empresas cotadas em Bolsa - entre cargos de Presidente, membro do

⁶¹ LISBOA, Manuel (coord.), DIAS, Ana Lúcia Teixeira, ROQUE, Ana, BARROSO, Zélia, FAVITA, Andreia, CEREJO, Dalila, PATRÍCIO, Joana, (2010), *Igualdade de Género e Tomada de Decisão*, Sistema Integrado de Informação e Conhecimento, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, pág. 8.

⁶² LISBOA, Manuel (coord.), DIAS, Ana Lúcia Teixeira, ROQUE, Ana, BARROSO, Zélia, FAVITA, Andreia, CEREJO, Dalila, PATRÍCIO, Joana, (2010), pág. 9.

⁶³ LISBOA, Manuel (coord.), DIAS, Ana Lúcia Teixeira, ROQUE, Ana, BARROSO, Zélia, FAVITA, Andreia, CEREJO, Dalila, PATRÍCIO, Joana, (2010), pág. 25.

Conselho de Administração e membro da Comissão Executiva - a presença de mulheres ronda os 4%. Comparando Portugal com os seus pares europeus, “as mulheres têm menor participação em qualquer das posições consideradas”⁶⁴, situando-se o País na cauda do mapeamento realizado pelo Comissão Europeia (2010).

Noutras instâncias de tomada decisória como o Conselho de Estado, o Tribunal Constitucional, o Supremo Tribunal de Justiça, o Supremo Tribunal Administrativo e o Tribunal de Contas, a conclusão é sempre a mesma: “as mulheres estão sub-representadas nos cargos de topo”⁶⁵.

2.2.4 RETRATO DAS MULHERES PORTUGUESAS

Há dois anos, o INE realizou um estudo intitulado “Estatísticas no Feminino – Ser Mulher em Portugal”, de onde se retêm as principais conclusões: “As mulheres são mais e têm maior longevidade. Casam e são mães (de menos filhos) cada vez mais tarde. Continuam a ser elas a assegurar a maioria das licenças de acompanhamento parental. O risco de pobreza é maior para elas, bem como a taxa de privação material [...] Estão em maioria no ensino secundário e superior. Têm vindo a aderir às novas tecnologias. Integram o mercado de trabalho, mas têm taxas de desemprego mais elevadas. Continuam a ser as principais agentes na prestação de cuidados”⁶⁶. Por motivos de economia textual, remetemos para anexo uma súmula do referido trabalho⁶⁷.

⁶⁴ LISBOA, Manuel (coord.), DIAS, Ana Lúcia Teixeira, ROQUE, Ana, BARROSO, Zélia, FAVITA, Andreia, CEREJO, Dalila, PATRÍCIO, Joana, (2010), pág. 28.

⁶⁵ LISBOA, Manuel (coord.), DIAS, Ana Lúcia Teixeira, ROQUE, Ana, BARROSO, Zélia, FAVITA, Andreia, CEREJO, Dalila, PATRÍCIO, Joana, (2010), pág. 33.

⁶⁶ INE (2011), *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal*, Lisboa, pág.1.

⁶⁷ Cf. Anexo VII.

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

3.1 SELEÇÃO DE TÉCNICAS

O universo onde foi distribuído o questionário que integra o trabalho de campo é composto pelas 12 sociedades de advogados que mais facturaram no ano de 2009, de acordo com dados recolhidos então pelo “Diário Económico”.

Nas entrevistas, sócios e sócias foram escolhidos segundo três critérios alternativos: relações interpessoais estabelecidas por motivos de trabalho; especificidades identificadas relevantes para o tema em estudo; ou cargos importantes para a profissão que tenham ocupado.

Entre os sócios escolhidos em função de relações interpessoais estabelecidas por motivos de trabalho estão: Leonor Chastre, ex-sócia do escritório fundado por Miguel Teixeira de Abreu; Ana Sofia Batista, sócia do escritório então co-fundado por Pedro Cardigos; Fernando Campos Ferreira, ex-sócio do escritório co-fundado por Luís Sáragga Leal, cujo actual sócio-gestor é Manuel Santos Vítor; Rita Correia, primeira mulher sócia do escritório co-fundado por Agostinho Pereira de Miranda; e Alexandra Maia Loureiro, sócia do escritório fundado por Pedro Rebelo de Sousa.

Do grupo dos sócios com especificidades relevantes para o tema em estudo incluem-se: Teresa Serra, única sócia de capital da firma “Sérvulo & Associados”; Gabriela Rodrigues Martins, Margarida Couto e Maria Castelos, unanimemente referidas pelos seus pares como as três “advogadas-excepção” num mundo onde a excelência parece exclusiva dos homens; Piedade Almeida Garrett, sócia-fundadora do escritório onde advoga e é responsável pelo departamento de Recursos Humanos; João Vieira de Almeida, considerado pelos colegas como “o melhor gestor de advogados”; e Jorge Bleck, ex-sócio-gestor do único escritório anglo-saxónico ainda presente em Portugal.

Maria de Jesus Serra Lopes e Rogério Alves (Bastonários da Ordem dos Advogados entre 1990-1992 e 2005-2007, respetivamente) foram os sócios por que se optou, de acordo com o critério dos cargos ocupados importantes para a profissão.

3.2 SELEÇÃO DE TEMAS

A escolha de temas foi organizada segundo um questionário e entrevistas semi-estruturadas. Se pelo questionário se procurou criar um barómetro que avaliasse a sensibilidade destes especialistas quanto à Igualdade de Oportunidades, nas entrevistas semi-estruturadas existe um núcleo-comum de perguntas combinado com uma componente subjetiva, para que os visados desenvolvessem as suas opiniões e pontos de vista.

O questionário que circulou entre cerca de 250 profissionais das 12 maiores firmas de advogados do País consistiu em cinco perguntas sucintas de resposta assertiva: duas dirigidas a matérias genéricas (relativas à paridade no mercado de trabalho português e no segmento da advocacia), duas respeitantes à carreira do inquirido, com a questão final exortando a uma tomada de posição quanto à hipotética aplicação de quotas a este sector.

Nas entrevistas semi-estruturadas, porque à maioria dos homens cabem funções de direção e administração do respetivo escritório (tendo sido alguns, inclusivamente, seus fundadores), discutiram-se mais aspetos de gestão de recursos humanos e boas práticas “empresariais”⁶⁸; com as mulheres – dado o aspeto da maternidade comum à maioria – o assunto centrou-se antes na conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional.

3.3 RECOLHA DE DADOS

Segundo Raymond Quivy e Luc Van Campenhoudt⁶⁹, após formular a pergunta de partida, selecionar os textos de referência, realizar as entrevistas exploratórias, definir a problemática em estudo, construir o modelo de análise e delimitar o campo de observação, há que analisar as informações recolhidas para extrair as conclusões de qualquer trabalho na área das ciências sociais.

De entre os principais métodos de recolha das informações, os autores destacam: o inquérito por questionário, a entrevista, a observação direta e a recolha

⁶⁸ Do inglês, *best practices* (nota da autora).

⁶⁹ QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, Luc Van (1995), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva, págs. 278 e 279.

de dados preexistentes⁷⁰. Como foi referido na introdução, a autora desta tese está ciente que a sua experiência pessoal e profissional não integra os processos de trabalho descritos. Contudo, dado o vanguardismo do tema em estudo, entendeu-se que estas experiências enriqueceriam a investigação, motivo porque se integram neste trabalho.

Com efeito, crê-se que - da combinação de vários métodos de análise - advém a percepção mais correta dos resultados. Assim, no inquérito por questionário, colocou-se a uma elite de advogados (representativos da advocacia de negócios) uma seleção de cinco perguntas. Estas incidiram sobre as suas opiniões face a uma questão social muito concreta (a Igualdade de Oportunidades no mercado de trabalho português e no sector da advocacia), a evolução das suas carreiras e o seu posicionamento face a uma solução atenuadora das disparidades de género (as quotas).

De administração “direta”⁷¹, com este procedimento conseguiu-se uma amostra representativa do objecto de estudo. Porém, dadas as limitações deste método⁷², o mesmo foi complementado com a análise estatística dos dados, dando utilidade e significado às respostas recolhidas.

Pelas entrevistas, torna-se possível a extração de informações e elementos de reflexão valiosos para a melhor compreensão da problemática em estudo⁷³. Utilizadas na variante semidirigida, as entrevistas continham um conjunto de perguntas-guia, a partir das quais a conversa se desenrolou⁷⁴. O recurso a este método permite apreender melhor os dados do problema, mas encontra-se balizado pela imparcialidade relativa dos dois intervenientes. Isto porque, em rigor, nem o entrevistador é totalmente independente, nem o entrevistado é tão neutro como quer fazer crer. Desta forma, a este método deve associar-se sempre uma análise de conteúdo.

⁷⁰ QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, Luc Van (1995), págs. 210 a 225.

⁷¹ Já que foi preenchido pelos próprios inquiridos.

⁷² Onde se incluem: a superficialidade das respostas, a individualização dos entrevistados (que, por esta via, são separados das suas redes de relações sociais) e a consequente fragilidade da credibilidade do dispositivo.

⁷³ Dada a aplicação de processos fundamentais de comunicação e interação humana que distinguem este método.

⁷⁴ Este processo investigativo tem a vantagem de permitir avaliar o sentido que os advogados dão às suas práticas e acontecimentos, desde sistemas de valores a referências normativas, interpretação de situações conflituosas ou leitura de experiências pessoais.

A observação direta capta os comportamentos quando estes se produzem, sem a mediação de qualquer documento ou testemunho. Ressalvando que, no limite, todas as observações sociológicas incidem sobre os comportamentos dos actores⁷⁵, neste caso recorreu-se a uma observação participante quase “involuntária”⁷⁶. Adequado para analisar os significados do discurso não-verbal, a espontaneidade do material recolhido através deste método é, simultaneamente, a sua principal vantagem e desvantagem. Assim, a autenticidade dos dados deve ser equilibrada com uma cuidada análise do seu conteúdo.

Na recolha de dados preexistentes, foram reunidos documentos legislativos (com valor próprio)⁷⁷ e estatísticos (úteis na disponibilização de informações suplementares para analisar o objeto de estudo). Este tipo de método apresenta-se segundo vários suportes, o que é bem visível neste trabalho, que recorreu a documentos escritos e digitalizados, de fonte oficial - proveniente de diversos organismos -, em texto ou em números. Adequado para analisar fenómenos macrossociais, a vantagem deste sistema consiste em poupar tempo e recursos, já que aproveita material disponível.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

3.4.1 QUESTIONÁRIO

O questionário⁷⁸ elaborado pela autora da presente tese foi enviado às 12 principais sociedades de advogados do País, visando apenas os sócios e sócias das respetivas firmas, uma vez que esta denominação corresponde ao topo da carreira profissional em análise.

O universo dos participantes é de 256 especialistas, 203 homens e 53 mulheres. A primeira conclusão a salientar relaciona-se com a elevada percentagem de

⁷⁵ Na medida em que manifestam sistemas de relações sociais, bem como os fundamentos culturais e ideológicos que lhes subjazem.

⁷⁶ Já que a observação direta do universo dos advogados pela autora da presente tese ocorreu a montante da sua redação, como já foi explicado.

⁷⁷ No caso das convenções internacionais e dos tratados da União Europeia, foram estes suportes que - em grande medida - legitimaram a defesa dos direitos das mulheres através dos tribunais, comunitários ou portugueses.

⁷⁸ Cf. Anexo XIV.

advogados que não respondeu (68%), dado que pode traduzir o desvalor atribuído por estes profissionais ao tema em destaque.

Pergunta 1: “Na sua opinião, o mercado de trabalho português tem problemas a nível de Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres?”

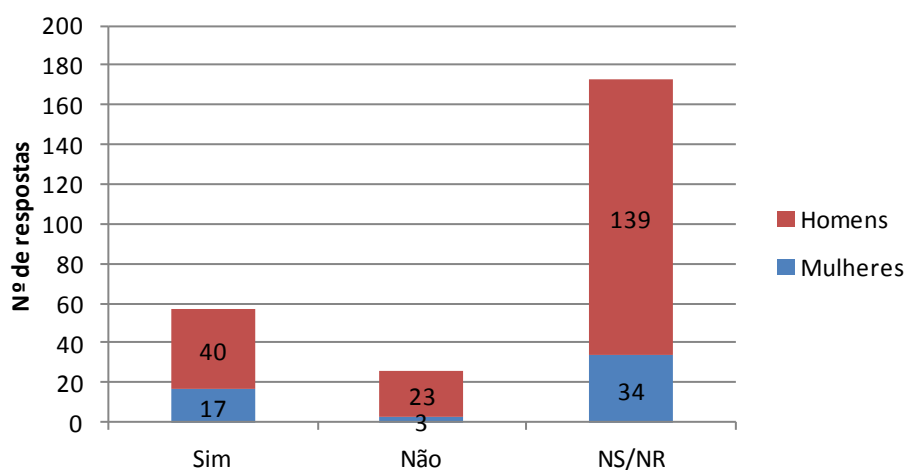


Figura 1 – Dados da resposta à pergunta 1 do questionário

A percepção do mercado de trabalho português, a nível de Igualdade de Oportunidades, é relativamente clara para a maioria dos inquiridos: 69% respondeu pela negativa. De entre os 31% de advogados defensores que a paridade no plano profissional existe no País, apenas três são mulheres – contra 23 homens. Uma possível explicação para este fenómeno residirá nos homens terem mais dificuldade em se aperceberem das discriminações porque não integram o seu grupo-alvo.

Pergunta 2: “E, mais concretamente, no meio da advocacia – existem desequilíbrios a nível da Igualdade de Oportunidades?”

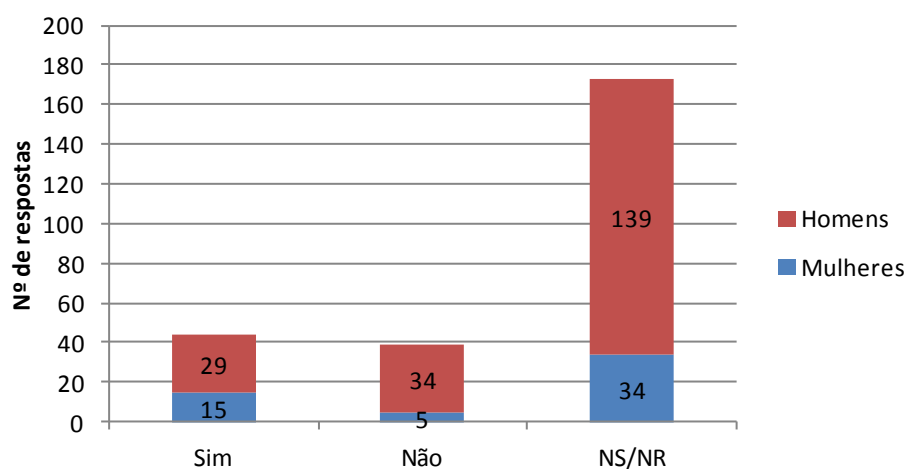


Figura 2 – Dados da resposta à pergunta 2 do questionário

Ao afunilar a perspectiva, questionando estes especialistas sobre eventuais desequilíbrios respeitantes à Igualdade de Oportunidades no sector da advocacia, o fosso entre as respostas é menor, assistindo-se praticamente a um impasse: 44 sócios responderam que a sua profissão é paritária, enquanto 39 afirmaram o oposto.

Deste conjunto, só fazem parte cinco das 20 mulheres inquiridas, levando a crer que é difícil para este grupo reconhecer que está no centro das discriminações. Assim, persiste a invisibilidade dos “tectos de cristal”, dificultando a discussão de soluções, pela parca informação disponível.

De entre os homens, 54% dos interpelados admite que a advocacia não foge à regra do mercado laboral português, continuando a favorecer os homens em detrimento das mulheres.

Daqui se conclui que, por vezes, são as próprias mulheres que obstaculizam o reconhecimento de um problema social que as prejudica sobretudo a elas mesmas - embora também afecte indirectamente os homens.

Pergunta 3: “Alguma vez, ao longo da sua carreira profissional, se sentiu negativamente discriminado/a em função do sexo?”

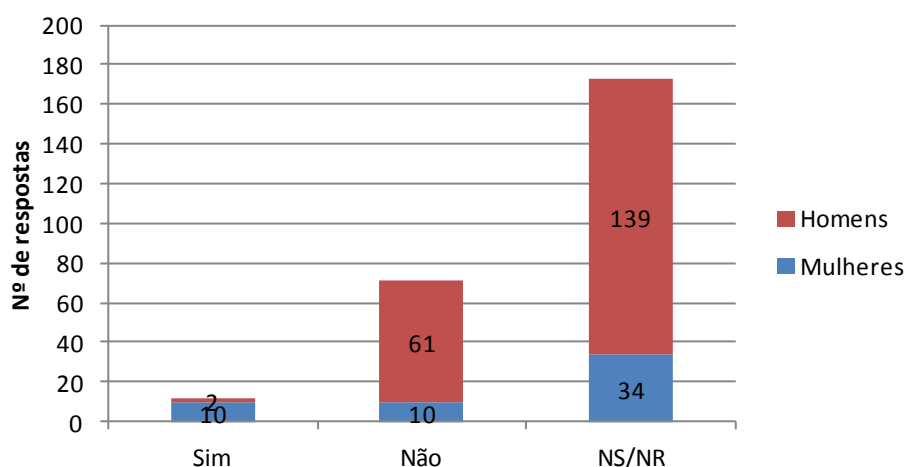


Figura 3 – Dados da resposta à pergunta 3 do questionário

A leitura dos resultados da terceira questão aparenta corroborar que a discriminação negativa ao longo da carreira profissional lesa mais as advogadas do que os advogados portugueses: apesar do número de mulheres inquiridas se repartir da mesma forma nas respostas dadas – com 10 a afirmar que já foram prejudicadas no trabalho e outras 10 a negar que isto lhes tenha acontecido - é esmagadora a percentagem de homens que nunca se sentiu lesado na carreira (97%).

Analisando os resultados de uma perspectiva mais global, 71 respostas negativas e apenas 12 afirmativas conduzem-nos de novo para o aspeto oculto que este tipo de discriminação ainda se reveste. Até porque, se a advocacia de negócios em Portugal fosse realmente paritária, a clivagem entre o número de mulheres e homens no topo da carreira não seria tão significativa⁷⁹.

⁷⁹ Cf. Anexo XVIII.

Pergunta 4: “Alguma vez, ao longo da sua carreira profissional, se sentiu positivamente discriminado/a em função do sexo?”

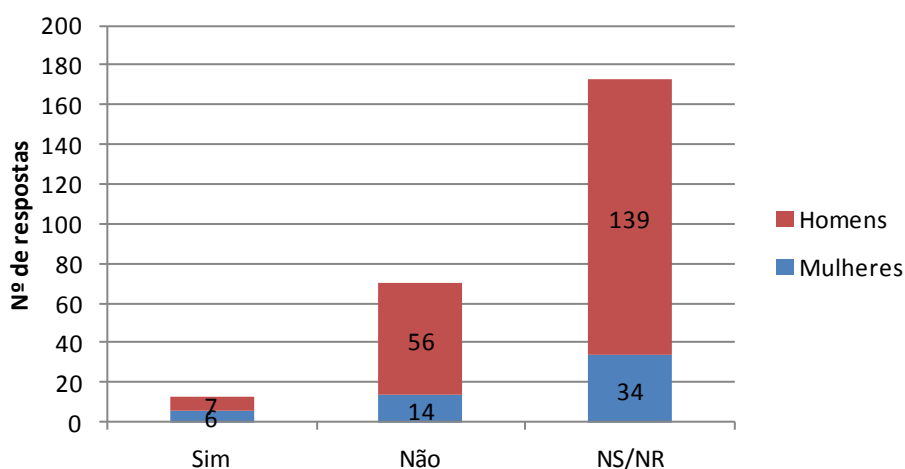


Figura 4 – Dados da resposta à pergunta 4 do questionário

A interpretação das respostas à quarta pergunta aponta, mais uma vez, para este tipo de discriminação se manter um fenómeno “envergonhado” e pouco conhecido no País. Questionados sobre eventuais diferenciações positivas de que tenham beneficiado ao longo da carreira, 70 dos 83 inquiridos negaram (o que corresponde a 70% das mulheres e a 89% dos homens). Da parte destes, os resultados podem – como já vimos - significar que progredir profissionalmente é tão “natural”, que nem notam como são favorecidos; por parte das mulheres, a explicação poderá radicar no embaraço em admitir que já foram tratadas de forma “genderizada” ao nível da carreira.

Pergunta 5: “Concordaria com uma lei de quotas aplicada às sociedades de advogados, que impusesse uma percentagem mínima de mulheres nos conselhos de administração, como forma de equilibrar o rácio de representação entre os dois sexos?”

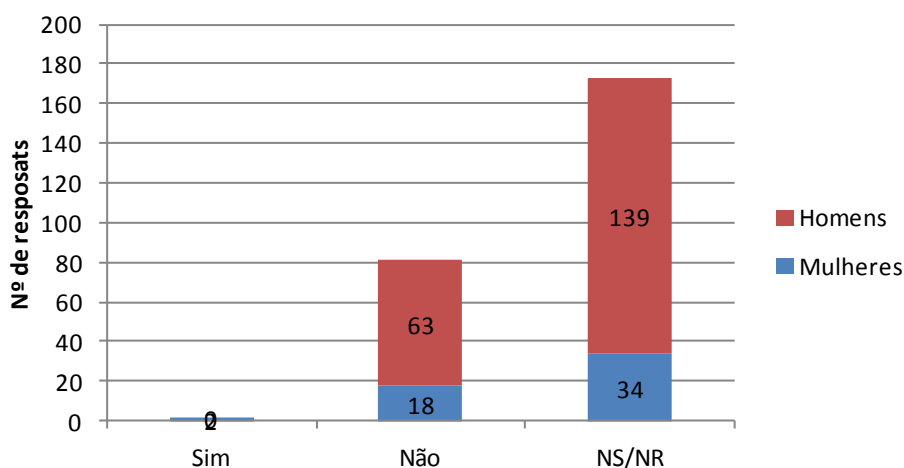


Figura 5 – Dados da resposta à pergunta 5 do questionário.

Em linha com a falta de sensibilidade demonstrada pelos entrevistados face a matérias relacionadas com a Igualdade, surge uma recusa quase absoluta na implementação de um eventual sistema de quotas nos escritórios. Estes seriam introduzidos nos conselhos de administração, por um período limitado no tempo, com o objectivo de equilibrar o rácio de representantes entre os dois sexos.

Contudo, 98% dos advogados recusa uma ação positiva deste tipo, e os 2% que concordam pertencem ao sexo feminino. Como se verá adiante - nas entrevistas realizadas – o fundamento desta repulsa pelas quotas reside, por um lado, na equiparação destas a um automático demérito da profissional em causa; por outro lado, a esmagadora maioria dos advogados crê, realmente, que o devir dos tempos - sem mais - trará a paridade à profissão.

3.4.2 ENTREVISTAS

Na análise dos dados referentes às entrevistas optou-se, como já foi referido, por eleger quatro casos representativos dos 20 trabalhos realizados⁸⁰. Daqueles, são estudados os discursos de dois homens e de duas mulheres pertencentes a duas gerações distintas - “sénior” e “jovem” – consoante se tenham licenciado nos anos 60/70 ou nos anos 90, respectivamente.

Assim, as conclusões mencionadas no capítulo seguinte resultam das informações recolhidas através da totalidade das entrevistas, para além das considerações tecidas a partir das respostas ao questionário.

As sócias representativas do grupo das mulheres são: Piedade Almeida Garrett (sócia “sénior”) e Alexandra Maia Loureiro (sócia “jovem”).

Piedade Almeida Garrett

O primeiro aspeto a destacar nesta advogada, comum às outras sócias da sua geração (Maria de Jesus Serra Lopes e Teresa Serra), é que - independentemente da sua qualidade enquanto profissional – tem uma relação familiar próxima com o sócio-fundador do escritório onde desenvolve a sua atividade: é mulher de Rui Pena, exercendo na “CMS-Rui Pena, Arnaut e Associados”. Ora, isto remete-nos para a forma como as mulheres começaram por evoluir profissionalmente no País, através de sistemas de castas⁸¹.

O segundo ponto a realçar aqui, também comum às demais advogadas “séniores”, é a contradição sistemática que o seu discurso encerra quando se menciona o tema da paridade: “Não sou feminista nem acho que se justifique criar lugares próprios para homens e para mulheres. Isso é uma estupidez, é a maior cretinice que existe, sou contra até ao infinito. Homens ou mulheres, o importante é

⁸⁰ Cf. Anexo VIII, IX e X.

⁸¹ No trabalho realizado pela autora da presente tese para o módulo “Mulheres e Direitos Humanos”, integrante do corrente Mestrado, este aspeto é desenvolvido com maior detalhe. Cf. Anexo XII.

serem competentes. Se o forem, a Igualdade de Oportunidades surge de forma automática”, afirma a advogada.

Questionada sobre a efetividade desta “automaticidade” da Igualdade de Oportunidades, a especialista parece vacilar: “É evidente que no meu tempo era mais difícil a pessoa vingar”. Mas remata esta ideia de forma paradoxal: “Não por ser mulher, mas por ter atrás de si um sem número de tarefas que a impediam de ter o que os homens têm. Mas isso é uma conversa diferente”.

Como responsável pelos processos de recrutamento do escritório - e independentemente desta ser ou não uma escolha consciente - na composição das equipas, esta profissional parece nortear-se por critérios paritários: “Quando tenho departamentos desequilibrados em termos de sexo, tento fazer correções, mas não porque ache que tem de haver igual número de homens e de mulheres, mas porque entendo que é salutar”. Resumindo: “Homens e mulheres são diferentes, mas isso é altamente positivo e é ao entender isto que uma organização pode ou não ter sucesso”. A advogada concorda que o mercado de trabalho português é desigual, mas desvaloriza o problema: “Pode ser assim agora, mas não dentro de uns anos” porque “a progressão na carreira, por si só, fará as mulheres chegarem ao topo da carreira”.

Como Maria de Jesus Serra Lopes e Teresa Serra, também Piedade Almeida Garrett contou com o apoio da família para estudar e para trabalhar, e com a ajuda do marido na conciliação entre a vida profissional e familiar. Integrando a terceira geração de mulheres trabalhadoras em sua casa, esta especialista nunca conheceu “qualquer tipo de diferenciação entre mulheres e homens” na sua família. Pelo contrário, “dava-se importância aos estudos, tanto para rapazes como para raparigas, e quando assim é faz toda a diferença”, conclui esta profissional.

Alexandra Maia Loureiro

Estagiária no escritório onde atualmente é sócia, a advogada considera que na sua firma vigora uma verdadeira meritocracia, à semelhança de Ana Sofia Batista, que tem um percurso profissional muito similar noutra sociedade.

“Sou da casa. Comecei a trabalhar com o Pedro Rebelo de Sousa, durante o estágio engravidei e ainda assim fui convidada a ficar no escritório. Quando o meu primeiro filho tinha cinco meses engravidei novamente, mas nunca senti que isto fosse impeditivo da minha progressão, pelo contrário”, afirma a especialista, tecendo rasgados elogios às políticas de família da sociedade que integra: “Este é um escritório que dá imenso valor à família, incentivando muito os encontros. Tenho uma filha que delira com as festas de Natal e com a caça aos ovos da Páscoa daqui. Quando era pequenina, dizia que queria ser advogada porque haviam sempre imensas festas”.

Como Ana Sofia Batista, também Alexandra Maia Loureiro já se sentiu discriminada – pela positiva ou pela negativa – mas estas foram situações externas ao escritório. Isto sucedeu, “sobretudo com advogados mais velhos, já eu era sócia. Notava que alguns se sentiam desvalorizados por negociarem com uma mulher, e mais nova”. Esta profissional sentiu-se discriminada pela positiva “imensas vezes”, sobretudo em contextos de grande tensão: “Ser mulher contribuiu bastante para desanuiar o ambiente, porque os homens são mais bélicos, precisando de mostrar que têm razão entre si”, explica.

Na conciliação da família com a carreira - como todas as entrevistadas - esta advogada socorre-se de uma empregada para as tarefas domésticas, dividindo com o marido as tarefas relacionadas com os filhos. A especialista conta, ainda, com a ajuda de uma das avós das crianças quando os horários são demasiado longos. Com uma empregada em casa 11 horas por dia que qualifica como “uma segunda avó para os meus filhos”, para além da sua própria mãe “que se desdobra fora de horas no resto do tempo”, esta profissional sublinha que “para uma mulher progredir na carreira, tem de delegar parte das tarefas em casa”, sendo a conciliação da carreira com a família “um processo muito próprio, que se inicia mal os filhos são pequeninos”.

Mãe de quatro filhos, sobre sentimentos de culpa por ter optado em tornar-se uma profissional de sucesso em vez de se dedicar mais à maternidade, a advogada afirma: “Não sei bem explicar de onde vem, mas o que é facto é que existe. Penso que temos um ADN cultural que é o ponto de partida e se torna quase uma convicção própria que o nosso lugar, depois de ter filhos, é cuidar deles”. E explica como resolveu a questão: “É muito mais importante a qualidade de tempo que se dá aos filhos do que

a quantidade, mas só uns anos depois de se entrar nesta vida é que se percebe isto. É preciso encontrar esta tranquilidade emocional, quer enquanto profissional como enquanto mãe”.

Com um discurso muito “arejado” em termos de igualdade, comum às outras sócias “jovens”, é simples para estas especialistas abordarem os maridos quando se sentem sobrecarregadas. E está fora de questão para estas profissionais colocarem a carreira num plano secundário face à do parceiro: “As mulheres, por defeito, tendem a assumir todas as funções domésticas, gostam imenso de o fazer. Os homens até são cooperativos ao início, mas nós marcamos ali uma posição territorial e claro que isto depois vai-nos sobrecarregar. Não é preciso ensinar os maridos a participar mais em casa, temos é de nos educar a delegar mais neles”, resume esta profissional.

Encarando com naturalidade o recurso a mecanismos de flexibilização do trabalho, na sua última gravidez – por exemplo - a advogada esteve “só três meses de licença, porque senti que precisava de voltar, apesar de ninguém me ter dito nada. Então, vim com a criança, montando-lhe um espaço para o efeito no meu gabinete. Na altura estava só a amamentar e durante dois meses ele passou aqui os dias comigo. Quando tinha alguma reunião, alguém ficava a tomar conta. Correu lindamente”.

A maioria das sócias “jovens” entrevistadas confunde com frequência o plano profissional com o plano familiar. Questionada sobre esta sobreposição, a especialista afirma: “Adoro envolver a minha família no ambiente de trabalho” em ocasiões festivas. Em termos de trabalho, “às vezes levo coisas para fazer em casa, outras vezes faço-as aos fins de semana”.

Sem preconceitos em discutir sistemas de quotas, conclui: “Precisaria de discutir mais este princípio, porque não sei até que ponto isto será uma intromissão na gestão privada das sociedades. Por que razão obrigar a ter uma quota preenchida por mulheres? Elas não deverão chegar lá por vontade própria, por mérito? É um tema sobre o qual nunca me debrucei muito”.

Os dois advogados representativos do grupo dos homens são: Luís Sáragga Leal (sócio “sénior”) e Miguel Teixeira de Abreu (sócio “jovem”).

Luís Sáragga Leal

A geração a que este advogado pertence apresenta discursos muito semelhantes. Exceptua-se um único especialista “sénior”⁸², também entrevistado no âmbito deste trabalho, cujas diferenças se explicam devido à forte cultura anglo-saxónica enraizada na sua carreira. Por este motivo, optámos por só referenciar os aspectos em comum entre os dois profissionais.

Desde logo, destaca-se o argumento biológico para justificar como as diferenças entre homens e mulheres se refletem a nível profissional: “Elas são de uma segurança, rigor e profissionalismo superiores aos homens. Eles compensam isto com a experiência e a dedicação, por volta dos 40 anos [idade média em que ascendem a sócios]”, afirma o advogado.

E continua: “A mulher tem, naturalmente, uma maior preocupação e vocação para os problemas da família, estando também mais disponível do ponto de vista afetivo e mental”. Este especialista refere ainda: “Por alguma razão, a mulher concebe” até porque “atavicamente, o homem também tinha outras funções, era o guerreiro e era quem trazia a comida para casa... A mulher ocupava-se da família. Ainda hoje é assim, e bem”.

Daqui pode concluir-se que, para este profissional, as mulheres são – em teoria - melhores trabalhadoras: “Claramente, preferia ter mais mulheres a trabalhar aqui do que homens” porque “sei que a sua dose de certeza e reflexão, no que dizem e escrevem, é muito superior à dos homens da mesma geração”. Mas, realça o advogado, as mulheres distraem-se da carreira: “A maioria tem outras preocupações a nível familiar, o que as torna profissionalmente mais limitadas do que os homens”. Contudo “isto não é um problema geracional”, defende o especialista: “Elas têm é um sentido familiar muito mais aguçado e desenvolvido”.

⁸² Agostinho Pereira de Miranda, que iniciou a sua carreira nos Estados Unidos, co-fundando um projecto de advocacia em Portugal há 25 anos (nota da autora).

Sobre o gozo da licença de parentalidade por um homem, este profissional revela “alguma incompreensão, a menos que houvesse uma forte razão de saúde ou força maior da mãe da criança”. Detalhando, o advogado acrescenta: “Em condições normais, é uma responsabilidade das mulheres ficarem em casa com os recém-nascidos, mas também um privilégio – na medida em que são elas que trazem alguém à vida”.

Confrontado sobre a extensão legal deste “privilégio” aos homens, o especialista responde: “Pois, mas talvez aí eu seja bastante mais feminista. Compreenderia mal que um pai substituísse a mãe durante a licença de parentalidade”, o que sugere uma ideia peculiar de “feminismo” por parte deste profissional, já que a sua visão não vai - de forma alguma - ao encontro dos direitos das mulheres consagrados na lei. Poderá, ainda, questionar-se até que ponto a não adesão de um sócio-fundador de um escritório a determinado instrumento deste, não desencorajará os subordinados a segui-lo.

Ciente que o mercado de trabalho português ainda tem muitas desigualdades de oportunidades, este advogado afirma: “Gostava de lhe responder convictamente que é paritário, mas acho que ainda não chegamos lá. Mantém-se discriminações positivas e negativas, olhando-se para as mulheres como mais ou menos adequadas para determinada função, quando o mesmo não sucede com os homens”.

Contra um sistema transitório de quotas que corrija as desigualdades na sua profissão, o especialista acrescenta que este instrumento é “um mau serviço porque desfavorece as mulheres, ao deixar a presunção que elas lá estão sem ser por mérito próprio. Era uma ofensa para as nossas colegas, promovê-las assim a sócias”.

Mencione-se, por fim, a imagem negativa que este profissional tem relativamente a algumas mulheres: apesar de ressaltar que esta é uma realidade minoritária, não deixa de referir que “alguns homens poderão ser mais sensíveis a alguns traços das mulheres, quando elas os queiram usar”.

Miguel Teixeira de Abreu

Co-fundador de um escritório que coloca o bem-estar das pessoas no centro da sua cultura⁸³, este advogado afirma que é, “sem dúvida”, um homem de família e que, quando criou a sua firma – há 18 anos – quis inscrever esta matriz no seu ADN:

“Tivemos sempre a máxima de ter a maior tolerância com as pessoas para delas poder exigir o máximo desempenho”.

Sobre o “feedback” dos seus colaboradores a esta política, o especialista não hesita: “Não estou minimamente arrependido”. A importância que este profissional dá à família advém-lhe, tanto da educação que teve em casa, como do exemplo profissional do seu patrono (António Maria Pereira, co-fundador da PLMJ, com Luís Sáragga Leal e mais dois advogados).

Comentando a exceção que as políticas de família do seu escritório ainda configuram, face ao panorama geral do sector em Portugal, o advogado afirma: “Espero que sejamos um exemplo, para que no futuro hajam mais assim. Este escritório já foi distinguido, quer como uma das melhores empresas para trabalhar no País, como entre as empresas familiarmente mais responsáveis”. Contudo, “quando participo nos eventos que se fazem nesta área, ainda vejo muito pouco advogados na plateia”.

Mas o aparente equilíbrio entre a profissão e a família para este especialista continua a esbarrar nos papéis sociais de género: questionado sobre a flexibilidade horária da sua firma aproveitar mais a advogados ou advogadas, este profissional pende para o segundo grupo porque “socialmente, as funções de dedicação à família são as que os homens atribuem às mulheres em casa”. Sublinhando que “nenhuma mãe delega num pai o tipo de tarefas relacionado com a família” – mormente, com os filhos -, o advogado defende (como a maioria dos homens entrevistados) que esta tese tem raízes biológicas: “Há a questão do cordão umbilical que, apesar de ser desfeito à nascença, perdura dentro de cada um”.

Paradoxalmente, o especialista refere que não o chocava “absolutamente nada” que um sócio seu partilhasse a licença de parentalidade com a mulher – apesar

⁸³ Cf. http://www.abreuadvogados.com/qs_cultura.php

disto nunca ter sucedido: “A nossa relação societária não se alteraria, isto só se refletiria a nível da produtividade”, assegura.

Sem participar nos processos de recrutamento, este profissional refere que na sua firma não se pergunta aos homens se pretendem vir a ter filhos. Já às mulheres, “é dito que isto não é problema”, tendo o escritório contratado – até - uma associada sénior (penúltimo patamar da carreira) grávida de oito meses “acordando na sua contratação imediata, sabendo que passadas quatro semanas entraria em licença de maternidade”, conta o advogado. Esta postura titubeante é assim explicada pelo especialista: “As sociedades que perguntam isto às mulheres, só não o fazem aos homens porque sabem que estes nunca terão de tomar conta deles”. E concretiza mesmo: “A sociedade parte do pressuposto que uma mulher que tenha filhos pode significar um potencial ‘prejuízo’, enquanto um homem não”⁸⁴.

Para este profissional, os papéis que as organizações atribuem a homens e mulheres são de origem biológica, mas também social: “A paridade para que se caminha, a nível de carreira, é um fenómeno social que faz todo o sentido. O mesmo com a divisão das tarefas domésticas. Agora, num momento de verdadeira emergência, um pai não substitui uma mãe, são papéis que não se confundem na cabeça de uma criança”.

Não se nos afigura como é que o advogado concebe uma situação paritária se divide os planos em profissional e familiar subdividindo – por sua vez – este nível em tarefas domésticas e em tarefas com os filhos em estas são, em última análise, exclusivas das mães. O próprio especialista mostra-se vacilante quando confrontado com a atualidade da sua visão: “Não sei, os papéis têm-se vindo a misturar” o que “não é bom nem é mau, desde que as pessoas se sintam bem. Só é mau uma mulher estar em casa se com isto se sentir subjugada”.

Questionado sobre a barreira que constitui, para as mulheres, a divisão assimétrica (ou, em muitos casos, inexistente) das tarefas domésticas obstaculizando – assim - a sua progressão profissional, este profissional afirma: “Hoje isso já não acontece tanto, se analisar casais de gerações diferentes poderá comprová-lo. Acho

⁸⁴ A propósito deste aspecto, ver como Piedade Almeida Garrett condena as organizações que vêem nas mulheres um custo social acrescido, dada a sua função reprodutora.

que os homens têm sido bastante receptivos, sobretudo os mais jovens”. A ideia de que o tempo resolve - por si só - as desigualdades no mercado, é comum à maioria dos entrevistados (especialmente entre os homens).

As ideias baralham-se à medida que se aprofunda o tema da Igualdade de Oportunidades: se, por um lado, este advogado afirma que é “imperativo” que os homens promovam a paridade, aceitando-a, por outro lado acrescenta que o caminho não deve passar pelas quotas, dado o demérito em que estas assentam. “Se uma sociedade de advogados hoje tivesse quotas, teriam até de ser ao contrário, porquanto a proporção de mulheres é hoje muito maior do que no meu tempo”, resume o especialista. A mesma desinformação⁸⁵ relativa a este instrumento também se nota com Manuel Santos Vítor⁸⁶, levando a crer que a visão negativa aliada às quotas está de tal forma enraizada – pelo menos na advocacia portuguesa – que dificilmente surtiria efeito se estas fossem aplicadas⁸⁷.

Confrontado com os “tectos de cristal” traduzirem, precisamente, os entraves colocados àquele que já é o grupo em maioria na ascensão ao topo da carreira, o profissional justifica: “Isso é porque ainda se fez uma substituição de gerações”. No entanto, Luís Sáragga Leal já delegou a gestão da sua firma em Manuel Santos Vítor⁸⁸. O mesmo no caso de João Vieira de Almeida⁸⁹. Este é, aliás, o panorama genérico no País⁹⁰.

Assim, não nos parece verossímil que a visão do advogado para a sua firma (“Não tenho dúvida que, daqui a 10 anos, esta sociedade terá muito mais mulheres. É inequívoco”) se estenda às demais. Nem a teoria deste especialista para a extinção das decisões grupais nas cúpulas dos escritórios se nos afigura muito convincente: “Vão estar a votar mais mulheres do que homens, portanto não há qualquer hipótese dos estereótipos de género se reproduzirem”. É que, se hoje os escritórios têm - em média

⁸⁵ A que M.J. Serra Lopes se refere na entrevista que dá à neta. Cf. Anexo X.

⁸⁶ Cf. Anexo XVIII, secção J.

⁸⁷ Ana Sofia Batista conclui neste mesmo sentido. Cf. Anexo XVIII, secção C.

⁸⁸ Cf. Anexo XVIII, secção J.

⁸⁹ Cf. Anexo XVIII, secção F.

⁹⁰ Com efeito, das 12 sociedades de advogados participantes no questionário que integra a presente tese - excluídas as quatro estrangeiras e as duas cujos fundadores pertencem a gerações mais jovens - das seis remanescentes (MLGTS, VdA, PLMJ, Sérvulo, RPA e Miranda), pelo menos 2/3 já são geridas por advogados na faixa etária dos 40-50 anos.

- 5% de sócias na administração, estas votarem em maior número só será possível se a tal ascensão das segundas linhas (também referida por Luís Sáragga Leal⁹¹) se fizer proporcionalmente ao número de mulheres existente neste patamar.

“Veja a evolução nas sociedades de advogados onde já existem, na esmagadora maioria, muito mais associadas séniores do que homens”, continua o profissional, remetendo-nos para uma tal visão muitíssimo otimista - quase “nãif” - crente que, sem qualquer ação voluntária, a realidade se equilibrará “naturalmente”. A nível temporal, isto pode levar anos ou mesmo não chegar a acontecer; e nem se diga que esta segunda hipótese é absurda porquanto – mesmo uma geração mais jovem e com preocupações familiares como aquela a que este advogado pertence mantém que – “as mulheres têm um sentido de responsabilidade mais virado para casa, que os homens não têm porque elas estão lá”.

Como outros homens entrevistados, este especialista defende que as mulheres até são melhores trabalhadoras: “Têm um perfil muito bem formatado para o Direito porque - além das competências técnicas - aliam um sexto sentido intuitivo, em regra muito mais apurado. Enquanto eles são mais pragmáticos, elas compreendem melhor as ‘nuances’ das coisas”. Outra explicação adiantada pelo profissional para as mulheres não estarem representadas em maior quantidade no sector da advocacia, relaciona-se com a delonga de fenómenos desta natureza (“É um processo que leva tempo”) – também referido por Fernando Campos Ferreira ou por Pedro Cardigos⁹².

Mas o advogado afirma que “neste escritório até temos bastantes mulheres”: são sete, para 20 homens⁹³. Questionado sobre o seu grau de satisfação médio face a este rácio, comparativamente a escritórios como o de João Vieira de Almeida (“Vieira de Almeida & Associados”) ou o de Agostinho Pereira de Miranda (“Miranda Correia Amendoeira e Associados”), o especialista responde de uma forma muito semelhante à de Luís Sáragga Leal: “Seria melhor se olhasse para as advogadas em posição de serem sócias [as tais associadas séniores ou segundas linhas]”⁹⁴. De realçar que, por pelo menos duas vezes, este advogado concorda com posições de Luís Sáragga Leal,

⁹¹ Cf. Anexo XVIII, secção H.

⁹² Cf. Anexo XVIII, secções D e L, respectivamente.

⁹³ Cf. Anexo XIII.

⁹⁴ Cf. Anexo XVIII, secção H.

um colega da geração acima da sua, reforçando a ideia de que realidades culturais levam muito tempo a mudar.

Partidário da adoção de quotas no plano político, o especialista já não defende o mesmo para as empresas ou para a advocacia: “Estamos a falar de contextos distintos, porque um parlamento deve refletir a sociedade” mas “nenhuma organização deveria precisar de imposições externas para promover as melhores cabeças, homens ou mulheres”, conclui.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

A abstenção de respostas ao questionário - por mais de metade dos inquiridos – afigura-se-nos como um aparente grau elevado de indiferença por parte dos advogados, relativamente ao tema ora em estudo.

De entre os especialistas que devolveram o inquérito preenchido, é claro para a maioria que o mercado de trabalho português continua desequilibrado em termos de Igualdade de Oportunidades. Contudo, mantém-se uma percentagem significativa de homens que negam este facto, porventura porque não pertencem ao grupo-alvo discriminado.

Se destacarmos a advocacia de entre as várias actividades profissionais, esta classe já tem mais dúvidas quanto a possíveis disparidades na área, com as respostas a pesarem praticamente o mesmo em ambos os sentidos. Realce-se que a maioria das advogadas discorda que este sector seja desigual, o que traduz uma postura ainda “envergonhada” das mulheres sobre serem o principal grupo-alvo da desigualdade de oportunidades.

Sobre eventuais discriminações negativas que estes especialistas tenham sofrido ao longo da sua carreira profissional, as respostas dadas pelos advogados tornam a confirmar que este é um fenómeno que afecta tipicamente as mulheres, com a esmagadora maioria dos homens a negar ter vivido uma situação destas.

Já entre as profissionais deste sector, os resultados igualam-se em ambas as orientações, reforçando a convicção de que a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho português é sonogada pelas próprias vítimas, encapotando a realidade através dos tais “tectos de cristal”.

Sobre eventuais discriminações positivas que os advogados tenham sofrido ao longo da sua carreira profissional, as respostas dadas por estes especialistas apontam, por um lado, para o desconhecimento sobre esta matéria no País; por outro lado, para o “pudor” que as profissionais prejudicadas pela desigualdade de oportunidades têm em debater o tema. Nove em cada 10 homens, sete em cada 10 mulheres, negam ter

tido algum tipo de benefício ao longo da sua progressão no trabalho – para aqueles, ser tratado paritariamente será tão “natural”, que é difícil reconhecê-lo; ao invés, para estas, assentir que foram tratadas desigualmente equivalerá, porventura, a uma fraqueza inadmissível (o que explicaria o seu estado de negação).

Em consonância com a insensibilidade demonstrada pelos advogados face às principais questões relacionadas com a Igualdade de Oportunidades, a recusa da implementação de um sistema de quotas – atenuador das disparidades existentes - por um período limitado no tempo, é quase absoluta. A ínfima percentagem (2%) de especialistas a concordar com esta medida de acção positiva pertence às mulheres, demonstrando como inexistente – junto das cúpulas decisórias, constituídas quase só por homens – a maturidade desejável para se discutir um instrumento paritário tão radical.

Combinando os entrevistados segundo o género e a geração a que pertencem, temos sócios “séniores” e sócios “jovens”, sócias “séniores” e sócias “jovens”.

O discurso dos sócios “séniores” não é paritário, denotando – até - um certo determinismo “darwiniano”. Assim, a distinção entre homens e mulheres justifica os papéis sociais de género que a colectividade ainda lhes atribui. No limite, a função reprodutora das mulheres deve prevalecer sobre as suas ambições profissionais, enquanto os homens são livres de progredirem na carreira. Dizendo de outro modo, a advocacia deve manter-se fiel à sua origem, eminentemente masculina.

As práticas dos sócios “séniores” são conformes ao seu discurso, com as evoluções admissíveis neste sector a resumirem-se às inevitáveis – um crescendo do número de advogadas conduzirá a uma maior quantidade na sua contratação pelos escritórios, aumentando também a probabilidade de se destacarem (e assim progredirem internamente). Excepcionam-se desta postura os especialistas com ascendente profissional em países anglo-saxónicos (que, na verdade, se resume a apenas um neste nicho de mercado).

O discurso dos sócios “jovens” é hesitante – aparentemente paritário, contém todos os jargões comuns à Igualdade de Oportunidades. No entanto, se estes advogados já conseguem “exportar” as mulheres para o mercado de trabalho, ainda demonstram uma grande dificuldade em “importar” os homens para o espaço

doméstico. E, como os seus antecessores, também esta geração recusa desligar os cuidados das crianças pelas mães, mantendo – assim - as mulheres sob “tectos de cristal”.

As práticas dos sócios “jovens” são paradoxais, na senda do seu discurso. A explicação afigura-se-nos simples: como só interiorizaram os conceitos paritários na sua forma (descurando o seu conteúdo), esta geração frequentemente afirma algo, mas perpetra o seu contrário. Exemplo disto são as licenças parentais, que os escritórios implementaram porque são “amigos da família”; ao mesmo tempo, os advogados admitem que se considerariam ridículos homens das suas firmas que gozassem deste instrumento. Assim, as mulheres poderão chegar ao topo da carreira – desde que consigam acumular todos os papéis sociais de que são incumbidas pela colectividade (caso em que serão “admiráveis”, as tais “super-mulheres”).

O discurso das sócias “séniores” é radical e individualizado, lembrando – muitas vezes – os postulados das sufragistas, das quais procuram descolar-se a todo o custo. Estas advogadas mostram-se determinadas e objetivas nas metas profissionais que traçaram. Contudo, olvidam que os seus percursos foram demasiado sinuosos por um lado (a inexistência de licenças parentais não nos parece justificável pela natureza liberal da profissão), mas semi-artificiais por outro lado (os sistemas de castas em que assentaram as suas progressões de carreira não são mais autorizados, inexistindo hoje qualquer escritório de advogados transaccional que mantenha marido e mulher na respetiva cúpula de sócios).

As práticas das sócias “séniores” são conformes com o seu discurso, embora indesejáveis de replicar, porquanto não configuram qualquer tipo de Igualdade de Oportunidades.

O discurso das sócias “jovens” é aberto, arejado e livre de preconceitos. Com o mesmo perfil combativo das suas antecessoras, estas advogadas têm – porém – uma perspetiva realista da área em que exercem a sua actividade. Para atingirem o topo da carreira, as sócias “jovens” educaram-se ou educaram os maridos para a divisão de tarefas domésticas, apoiando-se ainda nos avós e em empregadas para conciliarem os planos profissional e familiar. Embora recorram muito a instrumentos de flexibilização

laboral como o teletrabalho, este grupo já gozou de licenças parentais semelhantes às previstas por lei.

As práticas das sócias “jovens” são conformes ao seu discurso. Com efeito, só este quadrante está amadurecido para discutir a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres.

A advocacia constitui um sistema fechado, na acepção “taylorista” subjacente à Teoria das Organizações. De facto - dada a diversidade das obrigações legais e morais destes especialistas na sociedade⁹⁵ - esta actividade é dotada de uma regulamentação jurídica própria⁹⁶, bem como de um regime de Segurança Social paralelo ao das restantes profissões liberais⁹⁷.

Dadas estas particularidades, ao invés da implementação de um sistema de quotas, tendente a promover a Igualdade de Oportunidades à revelia dos próprios interessados (logo, condenado à partida), recomendamos antes a adopção de um sistema dual, baseado na Educação e no Treino.

Através do primeiro pilar, procurar-se-ia sensibilizar os advogados para a questão da Igualdade. O Treino destinar-se-ia a desenvolver aptidões de liderança nas mulheres que apresentassem potencial para ocupar cargos de topo. Se este último suporte se repercute no curto prazo, actuando sobre os quadros intermédios das firmas, a Educação produziria resultados no médio e longo prazo, beneficiando também as gerações vindouras.

Apesar do que foi explanado, é indiscutível que a advocacia transaccional apresenta várias semelhanças organizacionais com as empresas – a começar pela desigualdade de oportunidades. Todavia, a montante das quotas (que já começam a ser propostas no mundo dos negócios, por iniciativa da Comissão Europeia⁹⁸), é

⁹⁵ Cf. Preâmbulo do Código Deontológico dos Advogados Europeus:

http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=30819&idsc=1244&ida=61807

⁹⁶ Cf. Decreto-Lei n.º229/2004, de 10 de Dezembro.

⁹⁷ Cf. <http://www.cpas.org.pt/>

⁹⁸ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_pt.htm

necessário um esforço concertado no sentido educativo, complementarizado com programas de mentoria⁹⁹.

Tendo em conta a realidade do País, esta seria a solução que - a nosso ver - serviria melhor os objectivos da paridade. Mais: a implementar, algum dia, sistemas de quotas na advocacia portuguesa por um período limitado no tempo, estas só deveriam valer para cargos não executivos¹⁰⁰ - ou seja, para os comités em que se subdividem as sociedades¹⁰¹. Desta forma, desligam-se as quotas de putativas questões meritocráticas, ao mesmo tempo que se influenciam as culturas dos escritórios, contribuindo – consequentemente – para a promoção de mais sócias no futuro, sem que estas ultrapassem os colegas nos planos de carreira.

⁹⁹ A 8 de Março de 2012 (Dia Internacional da Mulher), uma ONG de “lobbie” para o empoderamento das mulheres lançou, em Portugal, um programa de mentoria para ajudar executivas a chegar a cargos de topo nas respectivas empresas. Cf. <http://www.youtube.com/watch?v=wnbnM1vemmA>

¹⁰⁰ A este propósito, ver o que diz Pedro Rebelo de Sousa no anexo XVIII, secção N.

¹⁰¹ À semelhança das empresas, também os grandes escritórios de advogados têm um conselho de administração composto pelos sócios de capital, onde se tomam as decisões estruturais da firma. As sociedades subdividem-se ainda em diversos comités de constituição electiva, cujas competências se circunscrevem a determinado sector do escritório. Reportando ao conselho de administração, os membros dos comités têm funções consultivas, embora de grande importância na consolidação dos valores por que se pautam as firmas. Cfr. o que afirma, a este respeito, Agostinho Pereira de Miranda no anexo XVIII, secção B.

CONCLUSÃO

Na presente tese estudou-se o tema da Igualdade de Género aplicado ao mercado de trabalho (Igualdade de Oportunidades) junto de um grupo peculiar - desde logo, pelas suas características - e pouco explorado a nível académico: as sociedades de advogados de negócios portuguesas.

A escolha, quer do tema como do seu objecto de análise, prendeu-se com motivos de várias ordens: em primeiro lugar, a formação académica e profissional da autora deste trabalho desenvolveu-se, na área do Direito e – posteriormente – na área da Comunicação Social. Isto possibilitou, por um lado, um nível razoável de conhecimentos jurídicos; por outro lado, uma maior facilidade de acesso a fontes informativas relevantes.

Em segundo lugar, as grandes questões discriminatórias que se colocam à Igualdade, embora tenham como grupo-alvo as mulheres, também prejudicam indiretamente os homens. Ou seja, podemos afirmar que este é um verdadeiro problema social, na medida em que afeta toda a coletividade.

Em terceiro lugar, a Igualdade de Oportunidades prende-se com uma vertente de cidadania que – por seu turno - está relacionada com a função garantística do direito ao desenvolvimento da personalidade¹⁰². É que, quando o mercado de trabalho for paritário, também os outros pilares da Igualdade (em sentido genérico) – Violência Doméstica e Tráfico de Seres Humanos – evoluem, devido ao empoderamento das mulheres.

O impacto da atual conjuntura económica e financeira nas organizações provoca - entre outras consequências - o aumento da competitividade, incentivando as estruturas tradicionais a transformarem-se em verdadeiras empresas. Também no plano da Igualdade os resultados da crise são visíveis: de acordo com um relatório da OCDE realizado no final de 2012, as mulheres serão o grupo mais vulnerável às políticas de contenção da despesa pública que vários países – entre os quais Portugal –

¹⁰² Artigo 26.º, n.º 1 da CRP: “A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

estão a adoptar¹⁰³. Com efeito, desde 2009 que a taxa de desemprego entre as mulheres é superior à dos homens. Uma explicação para isto residirá na maioria dos programas públicos de recuperação económica se destinar a sectores “masculinos”.

Advocacia ou negócios, ambas são áreas originariamente destinadas a homens, onde as mulheres ocupavam – regra geral - funções secundárias de suporte. Esta tendência tem vindo a mudar lentamente nas últimas décadas, culminando – no virar do século XXI - com um aumento exponencial na oferta profissional de mulheres. Na advocacia portuguesa, existem dois motivos que explicam este fenómeno: por um lado, o aumento do número de licenciadas que se gradua nas faculdades de Direito do País; por outro lado, a “empresarialização” dos maiores escritórios que se tornaram – estruturalmente – muito semelhantes aos clientes que assessoram (bancos e empresas).

Começando por sublinhar as ideias fundamentais do paradigma igualitário para compreender como é que determinados preconceitos e estereótipos de género se arrastam até à atualidade, a questão colocada nesta tese é: Existe uma efetiva paridade nas sociedades de advogados?

A parte teórica deste trabalho divide-se em dois planos: Direito e problema social (traduzido pela desigualdade de oportunidades). Na primeira matéria, percorreram-se os principais diplomas - internacionais e internos - relacionados com a paridade. Procedeu-se ainda a uma pesquisa de jurisprudência – europeia e nacional – com o intuito de analisar como é que as normas têm sido aplicadas na prática. Em seguida, definiu-se o conceito de paridade segundo a Constituição da República Portuguesa (1976). Pela relação próxima que detém com a paridade, também o princípio da igualdade foi estudado; para além de noções afins como as medidas de ação positiva, onde se destacam as quotas pelo radicalismo (e consequente polémica) que os seus efeitos prevêem.

No âmbito do problema social que a desigualdade de oportunidades conforma, velhas e novas masculinidades foram descritas para perceber como se tem vindo a

¹⁰³ Cf. http://www.jornaldenegocios.pt/economia/mundo/detalhe/austeridade_pode_reverter_avancos_na_igualdade_de_oportunidades.html

modificar o papel dos homens na sociedade portuguesa; a responsabilidade social das empresas na promoção da igualdade - através da conciliação entre a família e o trabalho - foi abordada devido à semelhança que estas organizações apresentam com as estruturas das sociedades de advogados; a título exemplificativo, é mencionado um guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas; ainda relacionado com esta temática, apresenta-se um estudo sobre a tomada de decisões no plano político, económico e noutras instâncias socialmente relevantes.

Também o trabalho de campo se desdobrou em duas vertentes: um questionário dirigido às 12 maiores firmas de advogados do País; e um conjunto de entrevistas a 10 sócios e 10 sócias representativos deste sector, de diferentes gerações. Da análise a este material, conclui-se que a resposta à pergunta que atravessa o presente trabalho é negativa.

Embora todos os escritórios tenham aceitado o desafio de participar no inquérito, mais de metade dos inquiridos não devolveu o formulário preenchido, o que demonstra a sua falta de interesse pelo tema em estudo. De entre os especialistas que responderam, a maioria está ciente que o mercado de trabalho português é desigual quanto a oportunidades. Já na sua profissão, estes advogados são mais cépticos no reconhecimento de desequilíbrios.

Quase nenhum homem interrogado se sentiu discriminado pela negativa ao longo da carreira, ao contrário das mulheres (em que metade admite já ter sido prejudicada). Para os homens, um tratamento equitativo será tão normal, que desconsideram que isto consubstancie um tratamento discriminatório pela positiva. Muitas mulheres ainda sentem embaraço em assumir que são as principais vítimas dos “tectos de cristal”. Assim, perpetuam a invisibilidade do fenómeno, impossibilitando a discussão de soluções.

Quanto à introdução de quotas por um período limitado de tempo nos escritórios para promover a Igualdade de Oportunidades, os advogados mostram-se inamovíveis: são contra este sistema, porquanto o associam sistematicamente ao demérito das beneficiadas.

Das entrevistas, as conclusões que se retiram estão em linha com as ideias-chave do questionário. Tanto os sócios –“séniores” ou “jovens” - como as sócias “séniores” ainda demonstram elevados níveis de desinformação sobre o tema em análise. Com discursos arraigadamente preconceituosos e semeados de estereótipos de género, as práticas destes profissionais não traduzem comportamentos paritários. Apenas as sócias “jovens” estão sensibilizadas para debater os grandes temas sobre a Igualdade de Oportunidades.

Em suma, nas sociedades de advogados até pode existir um tratamento formalmente equitativo; mas, exatamente porque homens e mulheres não são iguais, na prática não se pode afirmar que as organizações em análise sejam paritárias. Os papéis sociais atribuídos a cada género perduram no País, bloqueando a progressão profissional das mulheres – sobretudo, porque persiste a associação automática da maternidade à “obrigação” das mães cuidarem da família. O repúdio do gozo das licenças parentais pelos homens traduz este mesmo pensamento.

Deste modo, apesar de em teoria serem um sistema profícuo em vantagens, as quotas não se nos afiguram a melhor solução para resolver o problema em estudo no País – menos ainda nesta profissão, pelos motivos já referidos. Mas nem se julgue que o desinteresse pela Igualdade de Oportunidades (e consequente desinformação) é um fenómeno exclusivo da advocacia, uma vez que Portugal caiu 12 lugares num relatório sobre Igualdade de Género realizado pelo Fórum Económico Mundial (2012)¹⁰⁴.

No mesmo sentido, o Governo lançou às empresas cotadas em Bolsa um repto para que fixassem uma quota de 40% de lugares para mulheres nos seus conselhos de administração. Esta iniciativa surgiu na sequência de uma proposta de directiva da Comissão Europeia, mas nem por isso colheu resultados no País. O máximo que o Estado português conseguiu implementar - através da CITE - foi um acordo de adesão¹⁰⁵, através do qual 21 empresas representativas dos principais sectores da economia portuguesa se comprometem a desenvolver ações de promoção de Igualdade de Género a nível interno, com metas quantificadas.

¹⁰⁴ Cf. <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-cai-12-lugares-em-ranking-sobre-igualdade-de-genero-1568717>

¹⁰⁵ Cf. <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia213.html>

Pelo acima exposto, entendemos que seria preferível apostar antes num sistema de Educação e Treino, onde a primeira vertente trabalhasse mais no médio e longo prazo (sensibilizando as pessoas para a Igualdade de Oportunidades), enquanto a segunda vertente se empenharia em dotar de aptidões de liderança as mulheres que encaixem no perfil adequado (e já se encontrem no mercado de trabalho, agindo no curto prazo).

BIBLIOGRAFIA

OBRAS E ARTIGOS DE REVISTA:

ABOIM, Sofia (2006), *Conjugalidades em Mudança. Percursos e Dinâmicas da Vida a Dois*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

AGACINSKI, Sylviane (1998), *Politique des sexes*, Paris: Éditions du Seuil.

BELEZA, Teresa Pizarro (2010), *Direito das Mulheres e da Igualdade Social*, Coimbra: Almedina.

DAHL, Tove Stang (1993), *O Direito das Mulheres. Uma Introdução à Teoria do Direito Feminista* (traduzido do original inglês de 1987 por Teresa Pizarro Beleza), Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Coleção Estudos, Lisboa: CITE.

JUSTINO, Sofia Alexandra Viegas (2010), *Distância Relacional entre Advogados e Colaboradores de Suporte numa Sociedade de Advogados: o papel da comunicação interna e da liderança*, Lisboa, Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa.

LISBOA, Manuel (2010), (coord.), *Igualdade de Género e Tomada de Decisão, Sistema Integrado de Informação e Conhecimento*, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.

MARTÍNEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da (2003), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra: Almedina.

MARTÍNEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da (2009), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra: Almedina.

MELO, Helena Pereira de (2007), *Implicações jurídicas do projeto do genoma humano – Constituirá a discriminação genética uma nova forma de apartheid?*, volume I, Gráfica de Coimbra 2.

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui (2005), *Constituição Portuguesa Anotada*, tomo I, Coimbra Editora.

MOREIRA, Vital (1998), *Democracia com mais Cidadania – A questão da igualdade de participação política*, Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda.

PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), *Guia para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*, Lisboa: CIG.

QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, Luc Van (1995), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva.

RAPOSO, Vera Lúcia Carapeto (2004), *O Poder de Eva – O Princípio da Igualdade no âmbito dos direitos políticos: problemas suscitados pela discriminação positiva*, Coimbra: Almedina.

TAVARES, Manuela (2011), *Feminismos: Percursos e Desafios*, Lisboa: Texto.

WALL, Karin (2010), (coord.), *A Vida Familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL:

Carta das Nações Unidas (1945).

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966).

Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966).

Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979).

Convenção dos Direitos da Criança (1989).

Convenções n.ºs 100 (1951), 111 (1958) e 156 (1981) da OIT.

Convenção contra a Discriminação na Educação (1960) da UNESCO.

Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (1950).

Protocolo n.º 7 da Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (1950).

Carta Social Europeia Revista (1996).

Protocolo n.º 12 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (2000).

Tratado da União Europeia (2003).

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2010).

Diretiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992.

Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Maio de 2010.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000).

Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986.

Diretiva 96/97/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996.

Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

LEGISLAÇÃO NACIONAL:

Constituição da República Portuguesa (1976).

Código Civil (1966).

Código do Trabalho (2009).

Lei da Paridade (2006).

Eixo 7 do Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007-2013).

JURISPRUDÊNCIA INTERNACIONAL ANALISADA:

Acórdão de 8 de Abril de 1976, do TJUE, referente ao processo 43/75.

Acórdão de 31 de Março de 1981, do TJUE, referente ao processo 96/80.

Acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, do TJUE, referente ao processo 12/81.

Acórdão de 30 de Janeiro de 1985, do TJUE, referente ao processo 143/83.

Acórdão de 13 de Maio de 1986, do TJUE, referente ao processo 170/84.

Acórdão de 15 de Maio de 1986, do TJUE, referente ao processo 222/84.

Acórdão de 1 de Julho de 1986, do TJUE, referente ao processo 237/85.

Acórdão de 4 de Fevereiro de 1988, do TJUE, referente ao processo 157/86.

Acórdão de 25 de Outubro de 1988, do TJUE, referente ao processo 312/86.

Acórdão de 8 de Novembro de 1990, do TJUE, referente ao processo C-177/88.

Acórdão de 17 de Fevereiro de 1991, do TJUE, referente ao processo C-184/89.

Acórdão de 4 de Junho de 1992, do TJUE, referente ao processo C-360/90.

Acórdão de 17 de Fevereiro de 1993, do TJUE, referente ao processo C-173/91.

Acórdão de 27 de Outubro de 1993, do TJUE, referente ao processo C-337/91.

Acórdão de 7 de Março de 1996, do TJUE, referente ao processo C-278/93.

Acórdão de 13 de Dezembro de 1994, do TJUE, referente ao processo C-297/93.

Acórdão de 17 de Outubro de 1995, do TJUE, referente ao processo C-450/93.

Acórdão de 30 de Abril de 1998, do TJUE, referente ao processo C-136/95.

Acórdão de 17 de Junho de 1998, do TJUE, referente ao processo C-243/95.

Acórdão de 11 de Novembro de 1997, do TJUE, referente ao processo C-409/95.

Acórdão de 11 de Dezembro de 1997, do TJUE, referente ao processo C-246/96.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL ANALISADA:

Acórdão de 5 de Março de 1979, da Relação de Lisboa.

Acórdão de 14 de Maio de 1979, da Relação do Porto.

Acórdão de 21 de Maio de 1979, da Relação de Lisboa.

Acórdão de 16 de Julho de 1979, da Relação de Lisboa.

Acórdão de 4 de Janeiro de 1982, da Relação do Porto.

Acórdão de 8 de Março de 1988, da Relação de Coimbra.

Acórdão de 16 de Novembro de 1988, da Relação de Lisboa.

Sentença de 3 de Fevereiro de 1995, da 1.ª secção do 1.º juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa.

Acórdão de 27 de Setembro de 1995, da Relação de Lisboa.

Acórdão de 16 de Dezembro de 1997, do Tribunal Constitucional.

Acórdão de 4 de Março de 1998, do Tribunal Constitucional.

Sentença de 15 de Junho de 1998, da 3ª secção do 1.º Juízo do Tribunal de Trabalho de Lisboa.

Acórdão de 30 de Setembro de 1998, do Supremo Tribunal de Justiça.

Acórdão de 19 de Outubro de 1998, da Relação do Porto.

Acórdão de 9 de Dezembro de 1998, da Relação de Lisboa.

Acórdão de 7 de Dezembro de 1999, do Tribunal Constitucional.

Acórdão de 23 de Março de 2000, do Supremo Tribunal de Justiça.

Acórdão de 29 de Março de 2000, do Supremo Tribunal Administrativo.

Sentença de 4 de Novembro de 2000, do Tribunal do Trabalho de Santarém.

Acórdão de 22 de Janeiro de 2002, da Relação de Évora.

Sentença de 7 de Maio de 2001, do Tribunal do Trabalho de Barcelos.

Acórdão de 19 de Junho de 2002, do Tribunal Constitucional.

PARECERES DA CITE ANALISADOS:

Parecer n.º 7/CITE/2012.

Parecer n.º 15/CITE/2012.

Parecer n.º 19/CITE/2012.

Parecer n.º 20/CITE/2012.

Parecer n.º 65/CITE/2012.

JORNAIS:

Público, 25 de Outubro de 2012

<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-cai-12-lugares-em-ranking-sobre-igualdade-de-genero-1568717>

Jornal de Negócios, 17 de Dezembro de 2012

http://www.jornaldenegocios.pt/economia/mundo/detalhe/austeridade_pode_reverter_avancos_na_igualdade_de_oportunidades.html

OUTROS SITES VISITADOS:

<http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/nomeacoes.aspx>

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_pt.htm

http://www.abreuadvogados.com/qs_cultura.php

http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=30819&idsc=1244&ida=61807

<http://www.cpas.org.pt/>

<http://www.youtube.com/watch?v=wnbnM1vemmA>

<http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia213.html>

OUTRAS FONTES:

INE (2010), *Usos das licenças de parentalidade*, Lisboa.

INE (2011), *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal*, Lisboa.

ANEXOS



Por motivos ambientais, os conteúdos referentes a esta parte da presente tese de Mestrado encontram-se disponíveis em suporte digital, num CD apenso à contracapa do trabalho

ANEXO I: LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

SECÇÃO A

No preâmbulo da Carta das Nações Unidas (1945, ratificada pelo Estado português em 1956) regista como um dos seus propósitos “reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres”. Também a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948, publicada em Diário da República 30 anos depois), estabelece – nos seus considerandos – que “os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declararam resolvidos a favorecer o progresso social”. Neste sentido, o artigo 16.º, alínea 1 sublinha a igualdade de direitos dos esposos no casamento. O Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos (1966, com entrada em vigor no País em 1978) estipula, no artigo 3.º, que “os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual dos homens e das mulheres a usufruir de todos os direitos cíveis e políticos”. Também no artigo 23.º, números 3 e 4, a igualdade entre os sexos se encontra salvaguardada no que ao direito ao casamento diz respeito. No Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966, com entrada em vigor no País em 1978), é nos artigos 3.º, 6.º e 7.º que se encontram referências à paridade: “Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual que têm o homem e a mulher ao gozo de todos os direitos económicos, sociais e culturais” (artigo 3.º); “Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito” (artigo 6.º, número 1); “Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada” (artigo 7.º, alínea c). A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979, em vigor na ordem jurídica portuguesa em 1981) faz referência à igualdade entre os sexos nos artigos 1.º, 4.º, 5.º, 11.º e 16.º: começando por definir o objecto da Convenção, no artigo 1.º pode ler-se

que “discriminação contra as mulheres” significa “qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres”. O artigo 4.º institui que “a adopção pelos Estados Partes de medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres não é considerada como um ato de discriminação” mas “estas medidas devem ser postas de parte quando os objectivos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido atingidos” (n.º1). No artigo 5.º concretizam-se as formas como estas acções positivas podem realizar-se: “Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para: a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres; b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correcto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos”. O artigo 11.º destina-se a assegurar a paridade no mercado de trabalho: depois do n.º 1 elencar os direitos laborais que os Estados devem proteger (direito ao trabalho, direito à igualdade de oportunidades, direito à livre escolha da profissão e do emprego, direito à igualdade de remuneração, direito à segurança social e direito à protecção e saúde nas condições de trabalho), o n.º 2 afirma que “com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efectivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas apropriadas para: a) Proibir o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade b) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago c) Encorajar o fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais d) Assegurar uma protecção especial às mulheres grávidas cujo trabalho é comprovadamente nocivo”, e no n.º 3 ressalva-se a hipótese desta legislação ser periodicamente revista “em função dos conhecimentos científicos

e técnicos, sendo modificada, revogada ou alargada segundo as necessidades”. O artigo 16.º elenca os pilares-base para eliminar a discriminação contra as mulheres nas questões relativas ao casamento e às relações familiares. Na Convenção dos Direitos da Criança (1989, ratificada pelo Estado português em 1990), o artigo 18.º, n.º 1 afirma que “os Estados Partes diligenciam de forma a assegurar o reconhecimento do princípio segundo o qual ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e no desenvolvimento da criança”.

SECÇÃO B

As Convenções n.ºs 100 (1951, entrada em vigor em Portugal em 1968), 111 (1958, entrada em vigor em Portugal em 1960) e 156 (1981, entrada em vigor em Portugal em 1986) dispõem sobre a igualdade de remuneração (n.º 100), não discriminação no emprego (n.º 111) e direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares (n.º 156).

SECÇÃO C

A Convenção contra a Discriminação na Educação (1960, com ratificação pelo Estado português em 1981) estabelece que discriminação é “toda a distinção, exclusão, limitação ou preferência fundada na raça, na cor, no sexo, no idioma, na religião, nas opiniões políticas ou de qualquer outra índole, na origem nacional ou social, na posição económica ou o nascimento, que tenha por finalidade destruir ou alterar a igualdade de tratamento” (artigo 1.º, n.º1), tipificando – em seguida – quatro situações proibidas na esfera do ensino: “a) Excluir uma pessoa ou um grupo de acesso aos diversos graus e tipos de ensino; b) Limitar a um nível inferior a educação de uma pessoa ou de um grupo; c) Sob reserva das provisões do Artigo 2 da presente Convenção, instituir ou manter sistemas ou estabelecimentos de ensino separados para as pessoas ou grupos; d) Colocar uma pessoa ou um grupo em uma situação incompatível com a dignidade humana”.

SECÇÃO D

A Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (1950, ratificada pelo Estado português em 1978) faz referência ao igual tratamento entre os sexos nos artigos 1.º, 3.º, 4.º, 5.º, 8.º, 12.º e 14.º. O artigo 1.º

consagra a obrigação das partes contratantes respeitarem os direitos do homem (aqui entendido no sentido abrangente, de englobar qualquer pessoa, do sexo feminino ou masculino). Os artigos 3.º a 5.º dizem respeito à proibição da tortura (3.º) e da escravatura e trabalho forçado (4.º), pugnando o direito à liberdade e à segurança (5.º). O artigo 8.º n.º1 defende que “qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência” proibindo ingerências por parte das autoridades públicas, salvo nos casos muito excepcionais devidamente especificados no n.º2 do mesmo preceito. O artigo 12.º consagra o direito ao casamento e o artigo 14.º proíbe qualquer tipo de discriminação “fundada no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras”. Também o Protocolo n.º 7 da mesma Convenção, no seu artigo 5.º, salvaguarda a igualdade entre os cônjuges. No mesmo sentido dispõe a Carta Social Europeia Revista (1996, ratificada pelo Estado português em 2001). Na Parte II, o artigo 1.º consagra o direito ao trabalho “para todos os trabalhadores” (n.º3), o artigo 8.º reconhece o direito das trabalhadoras à protecção da maternidade, o artigo 10.º é dedicado ao direito à formação profissional “de todas as pessoas” (n.º1), os artigos 11.º a 14.º asseguram o direito à saúde (11.º), à segurança social (12.º), à assistência social e médica (13.º) e ao benefício dos serviços sociais (14.º). Ainda na mesma Parte II, o artigo 20.º consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo nos seguintes domínios: “Acesso ao emprego, protecção contra o despedimento e reinserção social” (alínea a); “Orientação e formação profissionais, reciclagem, reabilitação profissional” (alínea b); “Condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração” (alínea c); e “Progressão na carreira, incluindo a promoção” (alínea d). O artigo 26.º postula o direito à dignidade no trabalho “de todos os trabalhadores” e o artigo 27.º defende o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores com responsabilidades familiares. Nesta situação, diz o n.º1 que as partes devem tomar as medidas apropriadas para que essas pessoas “entrem e permaneçam na vida activa, ou regressem a ela após ausência” (alínea a), as suas entidades empregadoras devem “ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social” (alínea b) e devem ser desenvolvidos serviços “públicos ou privados, em particular os serviços de guarda de crianças durante o dia e outras formas de guarda”

(alínea c). Na Parte V do mesmo diploma, o artigo E refere, a propósito da não discriminação: “O gozo dos direitos reconhecidos na presente Carta deve ser assegurado sem qualquer distinção baseada, nomeadamente, na raça, na cor, no sexo, na língua, na religião, nas opiniões políticas, ou quaisquer outras opiniões”. O Protocolo n.º 12 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (2000) elenca, logo no artigo 1.º, aquilo a que na epígrafe se designa por “interdição geral de discriminação”, onde se estabelece que “o gozo de todo e qualquer direito previsto na lei deve ser garantido sem discriminação alguma em razão, nomeadamente, do sexo, raça, cor, língua, religião, convicções políticas ou outras, origem nacional ou social, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento ou outra situação” (n.º1). Em seguida, é ainda mencionado que “ninguém pode ser objecto de discriminação por parte de qualquer autoridade pública com base nomeadamente nas razões enunciadas no número 1 do presente artigo” (n.º2).

SECÇÃO E

O Tratado da União Europeia (2003) defende a paridade nos artigos 2.º, 3.º, 6.º, 7.º e 11.º. Logo no artigo 2.º, que elenca os objectivos da União, pode ler-se que uma das metas é “a promoção do progresso económico e social e de um elevado nível de emprego” bem como “a realização de um desenvolvimento equilibrado e sustentável”. O artigo 3.º dispõe que a União Europeia (UE) se regulamenta através de um “quadro institucional único, que assegura a coerência e a continuidade das acções empreendidas para atingir os seus objectivos”. No artigo 6.º, n.º 2 é assente que a UE “respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais”, regulamentando - o artigo 7.º - o procedimento a adoptar quanto aos Estados-membros que desrespeitem estes direitos. O artigo 11.º, já relativo à política externa e de segurança comum, estabelece como um dos seus objectivos “o desenvolvimento e o reforço da democracia e do Estado de direito, bem como o respeito dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais”. No mesmo sentido, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2010) dispõem no artigo 8.º que “na realização de todas as suas acções, a União terá por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”. Dentro do título respeitante à política social europeia, o

artigo 153.º, n.º 1, alínea i) afirma que “a União apoiará e completará a acção dos Estados-membros no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”. Consagrando o princípio de que, para trabalho igual, vale o mesmo ordenado para homens e mulheres, o artigo 157.º, n.º 1 diz que “os Estados-membros assegurarão a aplicação dos princípios da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual”.

SECÇÃO F

A Directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, implementa um conjunto de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. A sua importância é, desde logo, patente nos considerandos: “A Comissão, no seu programa de acção relativo à aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, estabeleceu, entre outros objectivos, a adopção pelo Conselho de uma directiva relativa à protecção da mulher grávida no trabalho” (§6). No mesmo sentido, este diploma dispõe que “os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afectam especificamente” (§7). Sendo que “as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança” (§8) mas “a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres” (§9). O considerando 14 dispõe sobre a licença de maternidade: “A vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o carácter obrigatório de um período de licença de maternidade de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto”. Também relacionados com a licença de maternidade são os quatro considerandos seguintes: a proibição do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (§15); a “manutenção de uma remuneração ou benefício de uma prestação adequada” às trabalhadoras nestas condições (§16); um conjunto de

direitos ligados ao seu contrato de trabalho (§17); mas tendo sempre em conta que a licença de maternidade “deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de protecção mínima, não devendo em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença” (§18). Com objectivos mais abrangentes, ainda que destinados ao mercado de trabalho, a Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. Nos considerandos 2, 3 e 4 pode ler-se que “o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está consagrado em vários textos da legislação comunitária” (§2), “na aplicação do princípio da igualdade de tratamento, a Comunidade deverá procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, em especial dado que as mulheres são, frequentemente, vítimas de discriminação de múltipla índole” (§3) e “o direito das pessoas à igualdade perante a lei e à protecção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e pela Convenção para a protecção dos Direitos do Homem e das liberdades fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários” (§4). Também a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, releva especialmente nesta matéria. Disto é exemplo o considerando 2 do diploma, onde se estabelece que “a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário”, impondo que a Comunidade tenha “uma obrigação positiva de a promover em todas as suas acções”. Ressalvando o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual no considerando 4, no parágrafo seguinte realça-se que é proibido, à luz da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, “qualquer forma de discriminação em razão do sexo”, em nome d’ “o direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as áreas, incluindo o emprego, o trabalho e a remuneração” (§5). Assédio e/ou assédio sexual “no contexto do acesso ao emprego, à

formação profissional e às promoções na carreira” são condenáveis à luz do considerando 6, e – ainda relativamente à salvaguarda do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual – estabelece o considerando 11 que “os estados membros deverão, em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género no mercado de trabalho através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”. Entre estas medidas incluem-se “disposições adequadas em matéria de licença parental, de que possam beneficiar cada um dos progenitores, bem como a criação de serviços acessíveis e económicos para o acolhimento de crianças e a prestação de cuidados a pessoas dependentes” (§11). No mesmo sentido, também na área da segurança social “deverão ser tomadas medidas específicas para garantir a aplicação do princípio da igualdade de tratamento” (§12). O considerando 19 lembra que “garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho”, pelo que “qualquer excepção a este princípio deve circunscrever-se às actividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objectivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade (§19). Quanto às acções positivas, o considerando 21 sublinha que “a proibição da discriminação não deverá prejudicar a manutenção ou adopção de medidas destinadas a prevenir ou compensar desvantagens sofridas por um grupo de pessoas do mesmo sexo”. Por isso, estas medidas “deverão permitir as organizações de pessoas do mesmo sexo, cuja principal finalidade seja a promoção das necessidades especiais dessas pessoas e a promoção da igualdade entre homens e mulheres” (§21). No considerando 25 consagra-se expressamente a protecção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego “principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respectivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência”. Direitos similares são

estabelecidos, quer em relação à licença de paternidade (§26), quer em relação à licença por adopção (§27). Relevante, em matéria de paridade, é ainda a Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Maio de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, o CEEP e a CES (as três grandes organizações europeias interprofissionais de parceiros sociais de vocação geral), e a UEAPME (organização europeia interprofissional de parceiros sociais que representa empresas de pequena e média dimensão), que revoga a Directiva 96/34/CE. Logo no considerando 1 deste diploma, pode ler-se que é objectivo da UE, de acordo com o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, “apoiar e completar a acção dos Estados-membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”. Fazendo uma referência à licença parental (§3), o considerando 4 salienta o papel fundamental que os parceiros sociais têm na promoção da igualdade, motivo por que foram consultados pela Comissão Europeia sobre “formas de melhorar a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, designadamente, a legislação comunitária em vigor em matéria de protecção da maternidade e licença parental, bem como sobre a possibilidade de introduzir novos tipos de licença relacionadas com a família, como a licença de paternidade, a licença por adopção e a licença por assistência a familiares”. São, por isto, objectivos deste documento, “melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União” (§8). No mesmo sentido, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000) refere, no artigo 23.º: “Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração”. Mas ressalva: “O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”. Outras leis-quadro importantes nesta área são: a Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como a protecção da maternidade; a Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996, que altera a Directiva 86/378/CEE, relativa à aplicação do princípio da igualdade

de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social; a Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços, e seu fornecimento; e a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

ANEXO II: LEGISLAÇÃO INTERNA

SECÇÃO A

A Constituição da República Portuguesa (1976) estabelece que é tarefa fundamental do Estado “promover a igualdade entre homens e mulheres” (artigo 9.º, alínea h). Ainda na Constituição da República Portuguesa (CRP), fazem referência à paridade os artigos 36.º (Família, casamento e filiação), 58.º (Direito ao trabalho), 59.º (Direitos dos trabalhadores), 67.º (Família), 68.º (Paternidade e maternidade) e 109.º (Participação política dos cidadãos). No âmbito dos direitos e deveres económicos, é consagrado que “todos têm o direito ao trabalho” (artigo 58.º, n.º1), sendo que – para o assegurar – cabe ao Estado promover “a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais” (artigo 58.º, n.º2, alínea b). Os direitos dos trabalhadores são atribuídos “sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas (artigo 59.º, n.º1), incumbindo ao Estado assegurar – nomeadamente – “a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto” (artigo 59.º, n.º2, alínea c). Já no capítulo dos direitos e deveres sociais, a CRP reconhece na família um “elemento fundamental da sociedade” (artigo 67.º, n.º1), devendo o Estado protegê-la, entre outras formas, “através da concertação das várias políticas sectoriais” com vista à “conciliação da actividade profissional com a vida familiar” (artigo 67.º, n.º2, alínea h). No artigo 68º consagra-se que a maternidade e a paternidade são “valores sociais eminentes” (n.º2), motivo porque “as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º3) e cabe à lei regular “a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado” (n.º4).

SECÇÃO B

Quanto a leis infraconstitucionais relevam, no Código Civil (1966), os artigos 1671.º (Igualdade dos cônjuges), 1677.º-D) (Exercício de profissão ou outra actividade, onde se estipula que “cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou

actividade sem o consentimento do outro”), 1878.º (Conteúdo do poder paternal) e 1901.º (Poder paternal na constância do matrimónio). Na lei laboral (2009), o Código do Trabalho (CT) contém disposições relativas à paridade nos artigos 16.º, n.º2 (Reserva da intimidade da vida privada, abrangendo “quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”) e 17.º, n.º1, alínea b) (Protecção de dados pessoais, onde “o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem”). Também os artigos 23.º a 31.º, 33.º a 35.º, 39.º a 44.º, 46.º (Dispensa para consulta pré-natal) e 47.º (Dispensa para amamentação ou aleitação), 51.º (Licença parental complementar), 58.º a 60.º, 62.º (Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante) e 63.º (Protecção em caso de despedimento), e 127.º (Deveres do empregador) são importantes para o tema em estudo. O artigo 23.º define os conceitos de “discriminação directa”, “discriminação indirecta”, “trabalho igual” e “trabalho de valor igual” (n.º1), estabelecendo que se considera ainda discriminatória “a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação” (n.º2). O artigo 24.º, n.º1 consagra o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho: “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso a emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo [...] devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”. Este direito não prejudica, contudo, “a aplicação de disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar” (n.º3, alínea b), e a sua violação constitui contra-ordenação muito grave (n.º5). O artigo 25.º estabelece a proibição de discriminação, constituindo a sua violação uma contra-ordenação muito grave (n.º8). Não constitui este fenómeno “o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e

determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional” (n.º2). Deve, quem se sente discriminado, “indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado” (n.º5), sendo isto designadamente aplicável “em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores” (n.º6). O artigo 26.º descreve como proceder face a regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação, e o artigo 27.º estabelece a noção de “medida de acção positiva”, consistindo esta numa disposição legislativa “de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social”. O artigo 28.º confere ao trabalhador ou candidato a emprego “o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito” na situação de ter ocorrido acto discriminatório e o artigo 29.º legisla sobre a proibição de assédio, começando por dar uma noção deste fenómeno: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (n.º1). Em seguida, explicam-se as situações em que se considera ter lugar: “Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo referido no número anterior” (n.º2). O assédio é comparado ao acto discriminatório para efeitos indemnizatórios (n.º3), constituindo – este comportamento – uma contra-ordenação muito grave (n.º4). No acesso ao emprego, actividade profissional ou formação, “a exclusão ou restrição de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo” (n.º1). No mesmo sentido, também “o

anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo” (n.º2), constituindo – a violação destes dois preceitos – uma contra-ordenação muito grave (n.º4). A medida de acção positiva encontra-se elencada no n.º 3: “Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação”. O artigo 31.º confere aos trabalhadores o direito à igualdade de condições de trabalho, “em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo” (n.º1), sob pena do empregador incorrer em contra-ordenação muito grave (n.º6). Isto implica que, “para trabalho igual ou de valor igual qualquer modalidade de retribuição variável [...] seja estabelecida na mesma unidade de medida” (n.º 2, alínea a) e que “a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma” (n.º2, alínea b). Contudo, uma diferença remuneratória não constitui factor de discriminação sempre que se basear em “critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade” (n.º3). Ressalva-se, em seguida, que “as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores” (n.º4). Ou seja: “Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo” (n.º5), sob pena do empregador incorrer numa contra-ordenação grave (n.º6). À semelhança da CRP, o artigo 33.º, n.º 1 torna a sublinhar que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, razão porque “os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade” (n.º2). O artigo 34.º articula a parentalidade com o regime de protecção social, começando por estabelecer que “os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade constam de legislação específica” (n.º1). Equivalentes a estes períodos são “os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdenciais da segurança social ou outro regime de

protecção social de enquadramento obrigatório” (n.º2). O artigo 35.º concretiza a protecção da parentalidade através da listagem de um conjunto de direitos: “licença em situação de risco clínico durante a gravidez” (n.º1, alínea a); “licença por interrupção de gravidez” (n.º1, alínea b); “licença parental, em qualquer das modalidades” (n.º, alínea c); “licença por adopção” (n.º1, alínea d); “licença parental complementar em qualquer das modalidades” (n.º1, alínea e); “dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde” (n.º1, alínea f); “dispensa por consulta pré-natal” (n.º1, alínea g); “dispensa para avaliação para adopção” (n.º1, alínea h); “dispensa para amamentação ou aleitação” (n.º1, alínea i); “faltas para assistência a filho” (n.º1, alínea j); “faltas para assistência a neto” (n.º1, alínea l); “licença para assistência a filho” (n.º1, alínea m); “licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica” (n.º1, alínea n); “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares” (n.º1, alínea o); “horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares (n.º1, alínea p); “dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade” (n.º1, alínea q); “dispensa de prestação de trabalho suplementar” (n.º1, alínea r); “dispensa de prestação de trabalho no período nocturno” (n.º1, alínea s). No n.º 2 pode ler-se que estes direitos só se aplicam “após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação”. O artigo 39.º elenca as quatro modalidades de licença parental: “licença parental inicial” (alínea a); “licença parental inicial exclusiva da mãe” (alínea b); “licença “parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe” (alínea c); e “licença parental exclusiva do pai” (alínea d). Os artigos 40.º a 43.º descrevem cada uma destas licenças, bem como o respectivo enquadramento jurídico. Na licença parental inicial (artigo 40.º), a regra é a de que “a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte” (n.º1). Esta licença “é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo

obrigatório pela mãe a que se refere o n.º2 do artigo seguinte” (n.º2). No caso de gémeos, o período de licença “é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro” (n.º3). Constitui contra-ordenação muito grave a violação destes preceitos (n.º9). Quanto ao procedimento a adoptar, “em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta” (n.º4). Na eventualidade da licença não ser partilhada entre os pais, e sem prejuízo dos direitos da mãe referidos no artigo seguinte, “o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial” (n.º5). Faltando a declaração referida nos n.ºs 4 e 5, “a licença é gozada pela mãe” (n.º6). Havendo problemas de saúde que obriguem a internamento hospitalar “da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento” (n.º7). Este procedimento é feito “mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar” (n.º8). A violação destes dois preceitos constitui contra-ordenação muito grave (n.º9). Relativamente a períodos de licença parental exclusiva da mãe, estipula o artigo 41.º que “a mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto” (n.º1), sendo “obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto” (n.º2). A violação de qualquer destes dois preceitos constitui contra-ordenação muito grave (n.º4) Em termos procedimentais, “a trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível” (n.º3). Quanto à licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro, diz o artigo 42.º que “o pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º [licença parental inicial], ou do período remanescente da licença nos casos seguintes: a) incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver; b) morte do progenitor que estiver a gozar a

licença” (n.º1). Só existe direito à duração total da licença parental inicial acrescida de 30 dias (artigo 40.º, número 2) “caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior” (n.º2). Se a mãe falecer ou sofrer de incapacidade física ou psíquica, “a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias” (n.º3). Se a mãe falecer ou sofrer de incapacidade física ou psíquica nos três meses subsequentes ao parto, “o pai tem direito a licença nos termos do n.º1, com a necessária adaptação, ou do número anterior” (n.º4). A violação destes preceitos constitui contra-ordenação muito grave (n.º6). Procedimentalmente, “o pai informa o empregador, logo que possível, e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe” (n.º5). O artigo 43.º determina como se processa a licença parental exclusiva do pai: “É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este” (n.º1). Após estas duas semanas, “o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (n.º2). Caso tenham nascido gémeos, a estas licenças acrescem “dois dias por cada gémeo além do primeiro” (n.º3). A violação destes preceitos constitui contra-ordenação muito grave (n.º5). Em termos práticos, “o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no n.º2, não deve ser inferior a cinco dias” (n.º4). O artigo 44.º explica o regime da licença por adopção. Se o adoptado tiver menos de 15 anos, “o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º [licença parental inicial] ” (n.º1). Sendo as adopções múltiplas, o período desta licença “é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira” (n.º2). Sendo um casal que se propõe a adoptar, “a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º [licença parental inicial]” (n.º3). A violação destes preceitos constitui contra-ordenação muito grave (n.º11). Exceptuam-se destes casos situações de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem se viva em união de facto (n.º4). Se o candidato a adoptante falecer ou ficar incapacitado durante a licença, “o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e de habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias”

(n.º5). Também a violação deste preceito constitui contra-ordenação muito grave (n.º11). A licença por adopção inicia-se “a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção (n.º6). Sempre que esta confiança consista “na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial” (n.º7). Se o candidato a adoptante ou o adoptado forem sujeitos a internamento hospitalar, a licença interrompe-se pelo período em que durar o internamento, devendo este ser comunicado ao empregador apresentando declaração comprovativa passada pelo hospital (n.º8). Violações aos dois preceitos anteriores constituem contra-ordenações muito graves (n.º11). Se o gozo da licença for partilhado, “os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta” (n.º9). Não sendo a licença partilhada, “o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período” (n.º10). O artigo 46.º dispõe sobre a dispensa para consulta pré-natal. Nos seus termos, “a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários” (n.º1), sendo que o seu agendamento deve ser, sempre que possível, “fora do horário de trabalho” (n.º2). Se isto não for possível, “o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos” (n.º3). Este mesmo regime é aplicável à preparação para o parto (n.º4), tendo o pai direito a “três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais” (n.º5). A violação deste preceito constitui uma contra-ordenação grave (n.º6). Relativamente a dispensa para amamentação ou aleitação, pode ler-se no artigo 47.º que “a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação” (n.º1). No caso de esta não ter lugar, “desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano”

(n.º2). A distribuição do tempo por dia para amamentar ou aleitar é gozada “em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for combinado com o empregador” (n.º3). Tratando-se de gémeos, esta dispensa “á acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro” (n.º4). No caso de qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa para este fim “é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos” (n.º5). Nesta situação “a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador” (n.º6). A violação deste preceito constitui uma contra-ordenação grave (n.º7). No artigo 51.º encontra-se o regime consagrado para a licença parental complementar, destinado a pai e a mãe para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos. Existem quatro modalidades deste tipo de licença: “licença parental alargada, por três meses” (n.º1, alínea a); “trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo” (n.º1, alínea b); “períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses” (n.º1, alínea c); “ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho” (n.º1, alínea d). Qualquer destas modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe “de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro” (n.º2). Se os dois progenitores quiserem gozar deste tipo de licença e trabalharem para o mesmo empregador, “este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação” (n.º3). A violação de qualquer destes três preceitos constitui contra-ordenação grave (n.º6). Enquanto esta licença dura, “o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual” (n.º4). Procedimentalmente, para exercer estes direitos o trabalhador deve prestar informação “sobre a modalidade [de licença] pretendida e o

início e termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início” (n.º5). Quanto à dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho, diz o artigo 58.º: “A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado” (n.º1). Este direito “aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade” (n.º2). Violar este preceituado constitui contra-ordenação grave (n.º3). Existe, igualmente, um regime legal para a dispensa de prestação de trabalho suplementar, plasmado no artigo 59.º: “A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar” (n.º1). Não está, ainda, obrigada a fazê-lo “durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança” (n.º2). Violar o preceituado neste artigo constitui contra-ordenação grave (n.º3). Com o mesmo objectivo de proteger trabalhadoras grávidas, o artigo 60.º legisla sobre a dispensa de prestação de trabalho no período nocturno: “A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte” (n.º1) em três situações: “durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível para o mesmo” (alínea a); “durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro” (alínea b); durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança” (alínea c). A trabalhadoras nesta situação “deve ser atribuído um horário de trabalho diurno compatível sempre que possível” (n.º2). Não o sendo, “a trabalhadora é dispensada do trabalho” (n.º3). Violar qualquer um destes preceitos constitui contra-ordenação grave (n.º7). Em termos práticos, “a trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho coturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º1, com a antecedência de 10 dias” (n.º4). Esta informação pode, contudo, ser prestada sem qualquer limite de prazo “em situação de urgência comprovada pelo médico” (n.º5). Independentemente do preceituado nos números anteriores, “a dispensa de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores,

identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante” (n.º6). Quanto à segurança de trabalhadoras em qualquer destas três situações, o artigo 62.º diz: “A trabalhadora grávida puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde...” (n.º1). Sem afastar obrigações previstas em legislação especial, advindas de actividade passível de representar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, “o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar” (n.º2). Nestes casos, “o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos” (n.º3) como: “proceder à adaptação das condições de trabalho” (alínea a); sendo esta impossível, muito cara ou demorada, “atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional” (alínea b); se, ainda assim, nenhuma destas situações for viável, o empregador deve “dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário” (alínea c). Violar o preceituado em qualquer destes três n.ºs constitui uma contra-ordenação muito grave (n.º8). À parte quaisquer direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante “tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º2 e das medidas de protecção adoptadas” (n.º4). Violar este comportamento constitui uma contra-ordenação grave (n.º8). Trabalhadoras nestas condições estão proibidas de exercer actividades “cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em causa a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro” (n.º5). Violar esta norma constitui, também, uma contra-ordenação muito grave (n.º8). Existe legislação específica onde se encontram discriminadas as actividades “susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no n.º anterior” (n.º6). Caso o empregador incumpra as obrigações estabelecidas por este artigo, “a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável

pela área laboral, uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência” (n.º7). Consciente que estas trabalhadoras se encontram em posição especialmente fragilizada, o legislador providenciou um sistema de protecção em caso de despedimento no artigo 63.º: “O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” (n.º1). A violação deste preceito constitui contra-ordenação grave (n.º9). Presume-se sem justa causa o despedimento feito por facto imputável ao trabalhador que se encontre em qualquer das situações acima descritas (n.º2). Para que assim seja, “o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” (n.º3) verificada qualquer das quatro situações seguintes: “depois das diligências probatórias referidas no n.º2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador” (alínea a); “depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo” (alínea b); “depois das consultas referidas no n.º1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho” (alínea c); “depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação” (alínea d). Em termos procedimentais, a entidade competente - a quem foi solicitado o parecer - deve comunicá-lo ao empregador e ao trabalhador “nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo” (n.º4), cabendo ao empregador provar que solicitou este parecer (n.º5) e - no caso de este ser desfavorável ao despedimento - “o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer” (n.º6). A violação deste preceito constitui contra-ordenação grave (n.º9). A suspensão judicial do despedimento só não é decretada “se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe possibilidade séria de verificação de justa causa” (n.º7). Uma vez declarado ilícito o despedimento, “o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos no n.º1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º3 do referido artigo” (n.º8). De entre os deveres do empregador, a lei estabelece que este deve “proporcionar ao trabalhador condições

de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal” (artigo 127.º, n.º3).

SECÇÃO C

A Lei Orgânica n.º3/2006, de 21 de Agosto, vulgarmente conhecida pela Lei da Paridade, que estabelece que “as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos”. De assinalar é, ainda, o Eixo 7 do Quadro de Referência Estratégico Nacional. Intitulado “Igualdade de Género”, este vector tem como objectivo fundamental “difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspectiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos atores relevantes para a sua prossecução”, mobilizando - para tal - uma série de medidas de acção positiva que: reforcem o papel da sociedade civil como “agente estruturante para a Igualdade de Género”; promovam a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho “assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho e a desigualdade salarial”; fomentem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal “dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares”; e previnam a violência de género, “incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos”.

ANEXO III: JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA

SECÇÃO A

No acórdão de 8 de Abril de 1976 - referente ao processo 43/75 - o tribunal de reenvio remeteu para interpretação a norma do Tratado CEE que estabelece o princípio da igualdade de tratamento entre homem e mulher no plano das relações de trabalho. O TJUE concluiu: “Na medida em que se trate de remuneração entendida em sentido restrito e de trabalho igual e não apenas comparável, o artigo 119.º do Tratado introduziu, no direito interno dos Estados-membros originários da Comunidade, o princípio de igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e feminino, atribuindo directamente aos trabalhadores interessados direitos que os órgãos jurisdicionais nacionais devem proteger, sem que essa tutela dependa de adopção prévia de normas de execução, nacionais ou comunitárias”.

SECÇÃO B

No acórdão de 31 de Março de 1981 - referente ao processo 96/80 - o caso remete para a interpretação do mesmo artigo 119.º do Tratado CEE, relativamente aos direitos dos trabalhadores a tempo parcial. O TJUE realça duas ideias: em primeiro lugar, “nem o artigo 119.º do Tratado CEE, nem o artigo 1.º da Directiva sobre a igualdade de retribuição exigem que o vencimento de um trabalho pago à hora seja idêntico ao de um trabalho a tempo inteiro, se esta modalidade for a mais lucrativa para a entidade empregadora”. Em seguida, o TJUE afirma: “Quando existe uma diferença salarial horária face ao número total de horas laboradas por semana, o artigo 119.º do Tratado exige que a entidade empregadora demonstre que a diferença se justifica por razões objectivas, independentes de qualquer discriminação de cariz sexual”. Assim, “na medida em que estabelece esta exigência, o artigo 119.º tem efeito directo nos Estados-membros, cabendo aos órgãos jurisdicionais nacionais protegê-los”. Logo, “o artigo 1.º da Directiva sobre a igualdade de retribuição não altera os efeitos do artigo 119.º”.

SECÇÃO C

No acórdão de 9 de Fevereiro de 1982 - referente ao processo 12/81 - tratava-se de saber se uma ex-trabalhadora poderia usufruir das mesmas vantagens que homens em igual situação de aposentadoria. O TJUE conclui: “Se um empresário outorga vantagens de transporte aos seus antigos trabalhadores atingida a idade de reforma, estas mais-valias constituem uma retribuição no sentido do §2 do artigo 119.º do Tratado da CEE, devendo obedecer ao princípio de igual salário para igual trabalho a que se refere o mesmo preceituado”. O acórdão esclarece ainda: “Sempre que uma discriminação deste tipo possa ser apreciada à luz dos critérios de igualdade de salário e igualdade de trabalho estabelecidos no artigo 119.º do Tratado da CEE, este será directamente aplicado nos Estados-membros”.

SECÇÃO D

O acórdão de 30 de Janeiro de 1985 - referente ao processo 143/83 - solicita ao TJUE que declare que “ao não tomar as medidas necessárias para incorporar a Directiva 75/117/CEE do Conselho dentro do prazo previsto, a Dinamarca incumpra as obrigações que lhe são devidas pelo Tratado CEE”. O tribunal concordou e condenou este Estado nas custas processuais devidas.

SECÇÃO E

No acórdão de 13 de Maio de 1986 - referente ao processo 170/84 - o tribunal de reenvio questiona o TJUE sobre o trabalho a tempo parcial, tema já abordado por este tribunal¹⁰⁶, que afirma: “Um regime complementar de pensões de reforma instituído por uma empresa que favoreça os trabalhadores a tempo inteiro será contrário às disposições do artigo 119.º do Tratado CEE se, embora indistintamente aplicável aos trabalhadores de ambos os sexos, visar na realidade reduzir os direitos das mulheres trabalhadoras que constituem o efectivo a tempo parcial”. Refere ainda: “As disposições do artigo 119.º aplicam-se directamente, na medida em que o juiz nacional pode fundamentar a sua decisão em critérios de identidade do trabalho e de igualdade de remuneração, sem necessidade de recorrer a medidas comunitárias ou nacionais”. Mas “a entidade patronal pode justificar a medida em questão, provando

¹⁰⁶ Acórdão 96/80 (Jenkins/Kingsgate, de 31 de Março de 1981, Recurso, página 911).

que se fundamenta em razões que excluem uma discriminação em razão do sexo”. No caso em apreço “a entidade patronal não pode ser obrigada a compensar as dificuldades dos trabalhadores que exercem a sua actividade a tempo parcial devido aos seus encargos familiares”.

SECÇÃO F

No acórdão de 15 de Maio de 1986 - relativo ao processo 222/84 - a requerente alega “ter sido vítima de uma discriminação contrária às prescrições da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho”. O TJUE concluiu: No caso concreto, “a proibição das mulheres polícias usarem armas de fogo e receberem a respectiva instrução não pode ser considerada como uma disposição relativa à protecção da mulher para efeitos do artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207”. Contudo, “a decisão de excluí-las da actividade profissional a tempo inteiro de membro armado de um corpo de polícia auxiliar pode ser considerada como uma derrogação abrangida pelo artigo 2.º, n.º 2” da directiva. Para aplicar às medidas em causa as referidas disposições da directiva, cabe ao juiz nacional “averiguar se as medidas adoptadas são proporcionais aos fins prosseguidos”.

SECÇÃO G

O acórdão de 1 de Julho de 1986 - referente ao processo 237/85 - remete para a interpretação da Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros na aplicação do princípio geral da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Em causa estava saber se a convenção colectiva sobre salários da demandada respeitava este diploma, já que uma trabalhadora se sentia discriminada, afirmando que tinha funções semelhantes às dos homens, mas ganhava menos. O TJUE dispôs: “Quando certas exigências laborais possam ser satisfeitas mais facilmente pelos homens devem prever-se outras exigências em iguais condições de salário, que possam ser mais facilmente satisfeitas pelas mulheres, para que a convenção haja igualdade de oportunidades”. Salienta ainda o TJUE: “Na medida em que às mulheres seja atribuída

uma classificação superior, isto pode conduzir a uma diminuição das oportunidades de acesso aos lugares por estas trabalhadoras, porque serão preteridas por trabalhadores masculinos, que — atendendo ao seu esforço muscular - receberão uma remuneração inferior”.

SECÇÃO H

No acórdão de 4 de Fevereiro de 1988 - referente ao processo 157/86 - “o cerne da questão é saber se o princípio ‘para trabalho igual salário igual’ poderá ser aplicado numa situação em que por trabalho superior se pague salário inferior”. Salientando que “aqui, o princípio da igualdade de remuneração não é alegado no sentido de uma relação de proporcionalidade entre trabalho e remuneração”, o TJUE delibera que “o artigo 119.º do Tratado da CEE é directamente aplicável a todos os tipos de discriminação que se constatem apenas com recurso aos critérios utilizados naquela disposição, ‘trabalho igual’ e ‘remuneração igual’, sem que sejam necessárias medidas de direito comunitário ou de direito interno para a determinação destes critérios”.

SECÇÃO I

No acórdão de 25 de Outubro de 1988 - referente ao processo 312/86 - estava em causa “a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho”, plasmado no n.º 1 do artigo 2º da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, que define este princípio pela “ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar”. Para este efeito, “os Estados-membros adoptarão as medidas necessárias a fim de que sejam nulas, anuláveis ou possam ser revistas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento”. O n.º 1 do artigo 9.º da Directiva fixou 30 meses para os Estados-membros lhe darem cumprimento. Relativamente à França, “o prazo expirou”, pelo que este país “incumpriu as obrigações que lhe incumbem pelo Tratado”.

SECÇÃO J

No acórdão de 8 de Novembro de 1990 - referente ao processo C-177/88 - o TJUE reflecte “sobre a maternidade e o papel que é necessário reservar-lhe, tendo em conta o princípio comunitário da igualdade de tratamento entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos”. Por um lado, afirmou o TJUE “parece-nos que este princípio se destina a que sejam obviadas as dificuldades específicas das mulheres resultantes de uma situação de gravidez”, pelo que “a necessidade de adaptar as normas que regulamentam o mercado de trabalho só pode subsistir desde que o risco de maternidade conserve um carácter de ‘normalidade’ no decurso da vida”. Assim, “as mulheres devem poder aceder a um emprego sem se tomar em conta a sua maternidade próxima, que as impedirá momentaneamente de cumprir as exigências da vida profissional”. Pelo que, “a manutenção do vínculo laboral não pode ser afectada pela sua indisponibilidade, desde que esta se prenda com os riscos habituais da gravidez”.

SECÇÃO K

No acórdão de 17 de Fevereiro de 1991 - referente ao processo C-184/89 - o TJUE pronunciou-se sobre a “situação dos trabalhadores a tempo parcial à luz do princípio comunitário da igualdade de tratamento entre homens e mulheres”. Assim, “o artigo 119.º do Tratado CEE deve ser interpretado no sentido de se opôr à aplicação de uma disposição de uma convenção colectiva que recusa apenas aos trabalhadores a tempo parcial a tomada em conta integral da sua antiguidade para acederem a um escalão de remuneração superior, desde que se verifique que, na prática, é uma percentagem consideravelmente mais reduzida de homens do que de mulheres que trabalha a tempo parcial, salvo se a entidade patronal provar que a referida disposição se justifica por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo”. Adiante, “perante uma discriminação indirecta, os membros do grupo desfavorecido devem ser tratados segundo o mesmo regime que os outros trabalhadores”. Em suma: “Este regime, na falta de transposição correcta do artigo 119.º do Tratado CEE, é o único sistema válido”.

SECÇÃO L

No acórdão de 4 de Junho de 1992 - referente ao processo C-360/90 - “o TJUE é confrontado com a situação dos trabalhadores a tempo parcial com o princípio comunitário da igualdade de tratamento entre trabalhadores masculinos e femininos no domínio específico do que se pode designar ‘a política social no seio da empresa’”. Tendo, a indemnização das horas de formação, por objectivo “assegurar ao trabalhador uma fonte de rendimentos numa situação em que, durante essas horas, ele não efectua qualquer prestação de trabalho”, o TJUE conclui que “também a indemnização destas horas é abrangida pelo conceito de remuneração”. Para além disto, “não se pode excluir que a discriminação de que são vítimas os trabalhadores a tempo parcial membros de um comité de empresa afecte o conjunto deste tipo de trabalhadores da empresa”. Na medida em que estejam menos integrados nesta do que os trabalhadores a tempo completo, “impõem-se assegurar que os trabalhadores em tempo parcial possam defender os seus interesses” *vide*, através de representantes no referido comité. Assim, “a diferença de tratamento não parece alheia a qualquer consideração em função do sexo”.

SECÇÃO M

O acórdão de 17 de Fevereiro de 1993 - referente ao processo C-173/91 - pede ao TJUE que declare, “em conformidade com o artigo 169.º do Tratado CEE que, ao manter uma legislação que não permite aos trabalhadores do sexo feminino beneficiar das indemnizações por despedimento, a Bélgica não cumpriu as obrigações que lhe incumbem” por força das diretivas comunitárias nesta matéria. O TJUE entendeu o mesmo, condenando este país ao pagamento das custas devidas.

SECÇÃO N

No acórdão de 27 de Outubro de 1993 - referente ao processo C-337/91 - o tribunal de reenvio submeteu ao TJUE três questões relacionadas com a influência que o artigo 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, de 19 de Fevereiro de 1966, pode ter sobre o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no domínio das pensões legais de sobrevivência. O TJUE afirmou: “O direito comunitário não obsta a que um órgão jurisdicional nacional interprete o

preceito referido” já que, a partir de 23 de Dezembro de 1984, este artigo determina a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de prestações de sobreviventes. E conclui: “O juiz nacional a quem caiba aplicar as disposições da Directiva 79/7/CEE tem obrigação de dar pleno efeito ao princípio da igualdade de tratamento que a Directiva progressivamente aplica e não aplicar uma norma nacional que lhe seja contrária se necessário”.

SECÇÃO O

No acórdão de 7 de Março de 1996 - referente ao processo C-278/93 - o TJUE pronuncia-se sobre a compatibilidade do regime compensatório dos membros das comissões de trabalhadores na Alemanha com o artigo 119.º do Tratado da CEE e a Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975. “A compensação paga pela entidade patronal aos membros do comité do pessoal constitui uma ‘remuneração’ na acepção dos preceitos referidos”. Estas disposições “opõem-se a que uma legislação nacional aplicável a um número muito mais elevado de mulheres do que de homens restrinja a retribuição que deve ser paga pela entidade patronal aos membros dos comités de pessoal empregue a tempo parcial” pelo que “nem o princípio da compensação pela perda de salário, nem o risco de encargos financeiros suplementares que recai sobre a entidade patronal constituem factores objectivos a qualquer discriminação em razão do sexo”.

SECÇÃO P

No acórdão de 13 de Dezembro de 1994 - referente ao processo C-297/93 - “uma cidadã alemã empregada a tempo parcial, instaurou um processo em que impugna uma norma que autoriza a sua entidade patronal a pagar àqueles empregados que também exercem uma actividade profissional principal uma remuneração proporcionalmente inferior à dos que trabalham a tempo inteiro”. O TJUE não lhe deu razão porquanto “o princípio de igualdade entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, inscrito no artigo 1.º e no artigo 3.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, não impede que uma lei nacional que proíbe qualquer discriminação dos trabalhadores a tempo parcial seja interpretada no sentido de que um trabalhador a tempo parcial que exerça outra

actividade principal, gozando assim de uma situação social protegida, constitui uma razão objectiva para que a sua remuneração seja menor quanto ao trabalho a tempo parcial”.

SECÇÃO Q

No acórdão de 17 de Outubro de 1995 - referente ao processo C-450/93 - o tribunal de reenvio pede ao TJUE que interprete o artigo 2.º, n.º 1 e n.º 4, da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Apesar do conteúdo deste diploma apontar no sentido contrário, o TJUE entendeu que “as mulheres não merecem alcançar uma igualdade numérica, e portanto meramente formal, a custo de uma violação incontestável de um valor fundamental de qualquer sociedade civil: a igualdade de tratamento de cada um”. E concluiu: “O artigo 2.º, n.º 1 e n.º 4, da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, opõe-se à aplicação de uma disposição nacional com base na qual as mulheres gozam de um direito de preferência no recrutamento e na promoção, bastando que tenham as mesmas qualificações dos candidatos do sexo masculino e pelo simples facto de se encontrarem em minoria na escala salarial do sector em questão, o que se verifica quando não constituam metade dos efectivos”.

SECÇÃO R

No acórdão de 30 de Abril de 1998 - referente ao processo C-136/95 – o TJUE interpreta a mesma Directiva referida na secção anterior. O tribunal conclui este preceito “deve ser interpretado no sentido de que é contrário a uma disposição nacional que determine que a empregada que comprove ter tido uma presença no seu posto de trabalho de seis meses deva ser objecto de avaliação pelos seus superiores hierárquicos, já que esta produz, na prática, uma discriminação directa em razão do sexo, na medida em que permite calcular o tempo de presença da empregada no seu posto de trabalho contando a licença de maternidade como um período de baixa por doença”.

SECÇÃO S

No acórdão de 17 de Junho de 1998 - referente ao processo C-243/95 - o TJUE pronuncia-se sobre “a compatibilidade com o artigo 119.º do Tratado CE de um regime de remuneração aplicável aos funcionários públicos”. O TJUE decidiu que “quando uma percentagem de trabalhadores femininos superior à de trabalhadores masculinos presta a sua actividade a tempo partilhado, os escalões de remuneração atribuídos aos trabalhadores que tenham usado da faculdade de passar do tempo partilhado ao tempo completo não podem ser regulamentados de modo a que os interessados sejam colocados num nível inferior na tabela de remunerações, relativamente aos outros trabalhadores a tempo completo que tenham a mesma antiguidade de serviço”. Assim, “ao atribuir um escalão de remuneração com base nas horas de trabalho efectivamente cumpridas, o empregador deve apresentar a prova de que este critério responde a uma exigência real, sendo necessário e adequado para atingir o objectivo prosseguido”.

SECÇÃO T

No acórdão de 11 de Novembro de 1997 - referente ao processo C-409/95 o TJUE pronuncia-se sobre a Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais. O tribunal considerou que o preceito referido “opõe-se a que uma regulamentação nacional imponha a promoção prioritária das mulheres nos sectores de actividade do serviço público em que são menos numerosas do que os homens, quando as qualificações dos candidatos masculinos e femininos são iguais, excepto se predominarem razões específicas de um candidato masculino”.

SECÇÃO U

O acórdão de 11 de Dezembro de 1997 - referente ao processo C-246/96 - remete para a interpretação do artigo 119.º do Tratado CE e do protocolo n.º2 sobre este preceito. Lembrando em que sentido se deve entender “remuneração”, o tribunal sublinha que “a igualdade de remuneração, sem discriminação em razão do sexo implica, por um lado, que o vencimento seja estabelecido na base da mesma unidade

de medida. Por outro lado, que a remuneração seja a mesma para um mesmo posto de trabalho”. E conclui: “Em caso de tratamento discriminatório em detrimento de trabalhadores a tempo parcial, os períodos de actividade devem, para efeitos do pagamento das prestações a que têm direito com base num regime profissional de pensões ser tomados em consideração a partir de 8 de Abril de 1976, data do acórdão *Defrenne*¹⁰⁷”, ou seja, de acordo com um regime mais favorável aos trabalhadores a tempo parcial. Quanto a legislação interna incompatível com o postulado comunitário, o TJUE é claro: “O órgão jurisdicional nacional deve abster-se de aplicar uma norma de direito interno que não permite, em caso de provimento do recurso, a inscrição de trabalhadores a tempo parcial num regime profissional especial”.

¹⁰⁷ Acórdão de 8 de Abril de 1976, *Defrenne* (43/75, Colectânea, página 193, n.º 5 do dispositivo).

ANEXO IV: JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

SECÇÃO A

O acórdão de 5 de Março de 1979, sobre eventuais discriminações em razão da gravidez, *vide*, ao despedimento devido a este estado, o Tribunal da Relação de Lisboa delibera que “o preceituado na alínea b) do n.º1 do artigo 118º do DL 49 408 que proíbe o despedimento sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto se sobrepõe ao regime geral relativo ao trabalho experimental previsto no artigo 112.º do mesmo diploma”. Assim, “não pode, a entidade patronal, para se furtar à responsabilidade decorrente da alínea b) daquele artigo 118º, despedir a grávida findo o período experimental, para pouco depois a readmitir através de um pretenso contrato a prazo”.

SECÇÃO B

Sobre o mesmo tema da secção anterior, o acórdão de 14 de Maio de 1979, do Tribunal da Relação do Porto, afirma: “O aviso prévio de despedimento de trabalhadora, efectuado no intervalo de dois estados sucessivos de gravidez, viola o direito que lhe confere a alínea b) do n.º 1 do artigo.º 118.º da LCT”, acrescentando que “se tal acontecer, a trabalhadora pode exigir a devida indemnização por ilegal despedimento”.

SECÇÃO C

Ainda acerca do assunto em foco nas secções anteriores, o acórdão de 21 de Maio de 1979, do Tribunal da Relação de Lisboa refere: “Ao abrigo do n.º 3 do artigo 118.º da LCT, no caso de despedimento indirecto do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora em estado de gravidez conhecida da entidade patronal, recai sobre esta a obrigação de indemnizar”. Mas isto “não constitui um direito da mulher, já que a entidade patronal pode pôr termo ao contrato, sujeitando-se à indemnização prevista no n.º 3 do artigo”. Em suma: “Nos casos em que a entidade patronal é responsável pela extinção ou ruptura do vínculo contratual, ficará sempre obrigada a indemnizar a trabalhadora, o que acontecerá quando esta foi levada a pôr termo ao contrato”.

SECÇÃO D

No acórdão de 20 de Junho de 1979, referente a eventuais discriminações em razão da gravidez relativas ao trabalho nocturno, o tribunal afirma: “Os direitos especiais da mulher previstos no artigo 118.º da LCT fundam-se na maternidade - não no sexo - não infringindo o princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 13.º da Constituição da República”. Diz ainda o tribunal que “o artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 409/71 que, por regra, proíbe a mulher de prestar trabalho nocturno, tem muito a ver com a tradicional concepção da sociedade, sendo a sua constitucionalidade uma questão assaz complexa. Sendo certo que a autora exercia funções de auxiliar de enfermagem, não estava sujeita à proibição de prestar trabalho nocturno”. E conclui: “Tendo sido provado que a autora se encontrava grávida e não compareceu ao serviço por o seu médico ter considerado o trabalho nocturno desaconselhável, houve um nexo entre a gravidez da autora e o trabalho prestado à noite, pelo que se verificou a previsão da alínea a) do n.º 1 do artigo 118.º da LCT, devendo o réu pagar à autora a retribuição relativa ao período durante o qual a autora esteve justificadamente ausente do serviço”.

SECÇÃO E

No acórdão de 16 de Julho de 1979, o Tribunal da Relação de Lisboa pronuncia-se sobre a protecção da maternidade e da paternidade na amamentação ou aleitamento: “A cláusula 47ª, alínea c), do CCTV para o Comércio do Distrito de Lisboa, que assegura aos trabalhadores do sexo feminino dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos até 12 meses após o parto abrange, quer o caso de amamentação pelo leite maternal, quer os casos em que a mãe executa efectivamente o aleitamento (artificial) ”.

SECÇÃO F

O acórdão de 4 de Janeiro de 1982, do Tribunal da Relação do Porto, delibera sobre eventuais discriminações em razão da gravidez *vide*, sobre o despedimento devido a este motivo: “O direito especial concedido à trabalhadora grávida de não ser despedida durante aquele estado, e até um ano depois do parto, não existe no caso de despedimento colectivo”.

SECÇÃO G

No acórdão de 8 de Março de 1988, referente à igualdade de sexos no acesso ao emprego e à agravação da pensão e indemnização em acidentes de trabalho, o Tribunal da Relação de Coimbra decide que “proibições ou condicionamentos no acesso das mulheres ao emprego só são legítimas quando visem evitar riscos efectivos ou potenciais para a função genética” destas. No caso concreto, “por contrariar o livre acesso das mulheres aos postos de trabalho que utilizam máquinas perigosas, deve considerar-se revogado o artigo 78.º do regulamento de segurança” pelo que “inexiste fundamento para a agravação da pensão e das indemnizações atribuídas a uma trabalhadora atingida por uma serra circular com que trabalhava, porquanto o acidente deixa de poder considerar-se como resultado de culpa da entidade patronal, devido à inobservância de preceito regulamentar”.

SECÇÃO H

No acórdão de 16 de Novembro de 1988, referente a eventuais discriminações em razão da gravidez *vide*, ao despedimento devido a esta situação, o Tribunal da Relação de Lisboa deu como provado que “a autora deixou de comparecer ao serviço depois de ordem dada pela mulher do sócio-gerente da ré, na sequência daquela saber que a autora se dizia grávida do seu filho dela” e que “a mulher do sócio-gerente disse à autora que não voltasse a comparecer ao trabalho enquanto não decidisse interromper a gravidez, o que a autora recusou fazer”. Assim, “quer se considere que houve despedimento nulo ou que não há justa causa, sempre a ré era obrigada a pagar à autora as retribuições até final do contrato de trabalho a prazo”.

SECÇÃO I

Na sentença de 3 de Fevereiro de 1995 da 1.ª secção do 1.º juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, relativa à protecção da parentalidade no que ao subsídio de Natal diz respeito, o tribunal afirma: “Não cabendo à Segurança Social a responsabilidade pelo pagamento do subsídio de Natal por dispensa por parto, será a entidade empregadora a responsável”.

SECÇÃO J

Sobre eventuais discriminações em razão da gravidez *vide*, devido à rescisão do contrato pela trabalhadora, o Tribunal da Relação de Lisboa, no acórdão de 27 de Setembro de 1995 decidiu que “constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho pela trabalhadora com a categoria de chefe de secção o facto desta, ao apresentar-se após baixa porque a sua gravidez foi considerada de alto risco, ter sido instalada num local insalubre, não lhe sendo distribuídos quaisquer trabalhos”.

SECÇÃO K

O acórdão de 16 de Dezembro de 1997 do Tribunal Constitucional pronuncia-se sobre o estatuto das associações de promoção dos direitos das mulheres que são “associações privadas, beneficiando das garantias previstas no artigo 46.º da Constituição, onde o alcance da reserva de competência da Assembleia da República se situa num nível mais exigente”. Mas o tribunal nem esclarece se o decreto em causa integra ou não matéria da reserva de competência legislativa da Assembleia da República “desde logo, porque é manifesto que a matéria sobre que incide o decreto *sub judicio* não é de interesse específico dos Açores, porque a promoção dos direitos das mulheres é uma exclusividade insular”. Assim, “as normas do aludido Decreto da Assembleia Legislativa Regional dos Açores são inconstitucionais, por violação dos artigos 227.º, n.º 1, alínea a), 112.º, n.º 4 e 228.º da Constituição”.

SECÇÃO L

O acórdão de 4 de Março de 1998 do Tribunal Constitucional, sobre a protecção da parentalidade *vide*, face à indemnização da trabalhadora grávida no despedimento sem justa causa, afirma que este “é um direito fundamental inserido, consequentemente, no âmbito da reserva da competência legislativa da Assembleia da República”. Desta forma, norma contrária editada sem autorização legislativa “é organicamente inconstitucional”.

SECÇÃO M

Sobre a obrigatoriedade de parecer prévio da CITE para despedimento de trabalhadora grávida, afirma a 3ª secção do 1.º Juízo do Tribunal de Trabalho de

Lisboa, na sentença de 15 de Junho de 1998, que a lei é “inequívoca quando afirma que o despedimento de trabalhadora grávida carece sempre do parecer favorável da CITE”.

SECÇÃO N

Sobre eventuais discriminações no despedimento em razão da gravidez, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de Setembro de 1998, afirma que “dada a inconstitucionalidade do artigo 40.º n.º 1, da alínea a) do DL n.º 136/85, de 3 de Maio, no cálculo da indemnização por despedimento ilícito de trabalhadora grávida, haverá que ter em conta o n.º 3 do artigo 118.º da LCT, por ser de valor superior”, logo, aplica-se o preceito mais favorável à autora.

SECÇÃO O

No acórdão de 19 de Outubro de 1998, sobre a protecção da maternidade na amamentação, o Tribunal da Relação do Porto refere: “Na falta de acordo entre a mãe-trabalhadora e a entidade empregadora quanto à fixação dos períodos de dispensa para a amamentação, é à trabalhadora que compete estabelecer os períodos em que a dispensa será gozada”.

SECÇÃO P

O acórdão de 9 de Dezembro de 1998, sobre a protecção da parentalidade quanto ao subsídio de refeição, o Tribunal da Relação de Lisboa afirma: “As faltas por licença de maternidade são justificadas e remuneradas, incluindo o subsídio de refeição”.

SECÇÃO Q

No acórdão de 7 de Julho de 1999, referente ao mesmo assunto, o tribunal decide no sentido inverso, estabelecendo que, estando esta prestação social “intimamente ligada à prestação do trabalho, só é devida quando a trabalhadora presta serviço efectivo à entidade patronal, o que não se verifica durante a licença de maternidade”.

SECÇÃO R

No acórdão de 7 de Dezembro de 1999, o Tribunal Constitucional pronuncia-se sobre a conciliação da parentalidade com o princípio da igualdade no contrato individual de trabalho na função pública. “A situação das parturientes vinculadas ao regime da função pública é diferente das vinculadas ao regime do contrato individual de trabalho”. Assim, inadequa-se “a invocação do princípio da igualdade que levaria, no limite, à uniformidade do regime”.

SECÇÃO S

Sobre eventuais discriminações derivadas da gravidez em situações de despedimento, o Supremo Tribunal de Justiça, no acórdão de 23 de Março de 2000, afirma: “Viola o dever de obediência, constitutiva da justa causa de despedimento, a recusa da trabalhadora grávida prestar o trabalho de ‘desenforna’, apesar de ser ‘fieira’” porque “a trabalhadora sempre executou as tarefas de enforna e desenforna, não implicando qualquer desvalorização profissional nem diminuição da retribuição, e continuou a exercer a sua actividade principal”. O tribunal afirma ainda que o sexo da autora é “irrelevante, pois alguns dos trabalhadores de desenforna e enforna são mulheres, e não pode afirmar-se que esta função sujeita os trabalhadores a altas temperaturas e muito menos a gases tóxicos, desaconselhável às mulheres e clinicamente desaconselhado após o parto”.

SECÇÃO T

Sobre a protecção da parentalidade na licença por nado-morto, no acórdão de 29 de Março de 2000, o Supremo Tribunal Administrativo sublinha que “após a redacção introduzida pela Lei nº 17/95, de 9 de Junho, esta situação deixou de se equiparar ao aborto, pelo que a boa interpretação da lei remete para que tal licença é hoje igual à licença de parto prevista” na lei.

SECÇÃO U

Sobre a obrigatoriedade de parecer prévio da CITE aquando do despedimento de trabalhadora grávida, o Tribunal do Trabalho de Santarém, na sentença de 4 de Novembro de 2000, bem como o Tribunal da Relação de Évora, no acórdão de 22 de

Janeiro de 2002 afirmam: “Tendo a autora, dado a conhecer à ré o facto de se encontrar grávida, e confessando a ré que não solicitou qualquer parecer no âmbito deste processo disciplinar, omitiu-se o pedido do parecer à Comissão, o que torna o despedimento nulo por incumprimento de uma formalidade essencial no processo disciplinar”.

SECÇÃO V

A sentença de 7 de Maio de 2001, referente à protecção da maternidade, do Tribunal do Trabalho de Barcelos afirma: “a dispensa de trabalho para amamentação não pode ser considerada para efeitos de cálculo da taxa de absentismo, a ter em conta nos critérios de distribuição de lucros pelos trabalhadores da empresa”.

ANEXO V: PARECERES CITE

SECÇÃO A

No parecer n.º 7/CITE/2012, a Comissão pronuncia-se sobre uma recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível. Sendo o pedido fundamentado “na necessidade da trabalhadora acompanhar o seu filho, menor de 12 anos de idade, esclarecendo que o horário que actualmente lhe está fixado se revela incompatível com a necessidade de lhe prestar assistência, inexistindo alternativas”. A entidade empregadora defende-se alegando que, dadas as funções da trabalhadora e a dimensão dos recursos humanos que o serviço dispõe, inexistente a capacidade de “proceder à rotatividade dos turnos em vigor”. Desta forma, a CITE considera que “a entidade empregadora justificou suficientemente a recusa do pedido tal como formulado pela requerente” sendo possível concluir que “a atribuição do horário requerido colocaria em causa o desenvolvimento da actividade a prestar”. Assim, a CITE decide “não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível”, sugerindo – porém – que “na medida do possível, a entidade empregadora atribua à trabalhadora um regime de horário que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar”.

SECÇÃO B

No parecer n.º 15/CITE/2012, a Comissão pronuncia-se sobre o mesmo tema que na secção anterior. A requerente é assistente de bordo numa empresa de aviação civil, que se regula por lei especial, à qual o regime geral do horário flexível não é aplicável. Acrescenta a requerida que “toda a gestão de planeamento do pessoal é feita diária e semanalmente, em função dos voos e dos programas de voo adjudicados”. Face ao exposto, conclui a CITE: “A não comunicação da intenção de recusa da empresa do pedido da trabalhadora, não se pode considerar como sua” nos termos previstos pela lei laboral. Contudo, alerta a CITE, “o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora esta mesma conciliação”.

SECÇÃO C

O parecer n.º 19/CITE/2012 esclarece a posição da Comissão face aos princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como face à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. O objecto do parecer recai sobre uma ficha de pré-selecção destinada a candidatos a emprego de não quadros: no ponto I, referente à identificação, um conjunto de questões/pedidos de informação que “sugerem a violação do direito à reserva da intimidade da vida privada¹⁰⁸ dos candidatos e ainda o direito à protecção de dados pessoais¹⁰⁹ dos mesmos”. Também no ponto II a CITE identifica questões inadequadas, susceptíveis de violarem aqueles mesmos preceitos legais.

Realçando que “tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, público e cooperativo”, a Comissão refere que “preconiza a alínea e) do aludido artigo 3.º que compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: *Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

E conclui: “Os pedidos de informação constantes da ficha de candidatura a não quadros podem configurar a eventual prática de discriminação indirecta”, violadora do direito à igualdade no acesso a emprego, tal como previsto na lei laboral e na Lei Fundamental.

¹⁰⁸ Previsto no artigo 16.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

¹⁰⁹ Previsto no artigo 17.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

SECÇÃO D

No parecer n.º20/CITE/2012, a Comissão emite a sua opinião acerca do direito a férias durante a licença parental inicial, depois de receber de uma trabalhadora a uma carta donde concluiu “existirem indícios de discriminação directa da trabalhadora por violação do direito ao gozo de férias, na sequência do gozo da licença parental inicial”. A CITE recomendou à empresa desta trabalhadora “a celeridade regularização da sua situação laboral” e “comunicou o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho”, nos termos previstos na lei.

SECÇÃO E

No parecer n.º65/CITE/2012, a Comissão pronuncia-se sobre a articulação do exercício do direito a dispensa para amamentação com a atribuição do prémio mensal de assiduidade, a partir de uma carta enviada pela administração de uma. A Comissão resume a dúvida apresentada a quatro questões essenciais sobre igualdade de género: “Será que a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego depende da condição voluntária ou involuntária em que se encontra o sujeito? A protecção da maternidade e o direito à amamentação podem ser considerados benefícios enquadráveis no conceito de acção positiva tendente à protecção de um dos sexos? Será um critério objectivo e justificado e, por isso, não discriminatório em função do género, o disposto no Regulamento em análise? As trabalhadoras que gozam de dispensa para amamentação têm direito ao prémio de assiduidade nos termos previstos no Regulamento, apesar de não comparecerem ao serviço por mais de 5 horas mensais?”.

Com base na legislação nacional e internacional, a CITE concluiu: “Às trabalhadoras da requerente que exerçam o direito à dispensa para amamentação não pode ser negado o direito a receber o prémio mensal de assiduidade estabelecido no Regulamento” pelo que “a CITE recomenda ao conselho de administração da requerente que diligencie no sentido da alteração do Regulamento de modo a harmonizá-lo com as disposições internacionais e comunitárias que vinculam o Estado português e com as disposições constitucionais e legais em vigor”.

ANEXO VI: RESUMO DO GUIÃO PARA IMPLEMENTAR PLANOS DE IGUALDADE EM EMPRESAS

A implementação de políticas de igualdade em empresas será tanto mais eficaz quanto estas forem estruturadas com base em objetivos mensuráveis e assentes numa cadeia de responsabilidades recíprocas a todos os níveis hierárquicos, do topo à base da organização.

Antes de qualquer outra medida, torna-se fundamental proceder a um diagnóstico, para que as empresas identifiquem as suas práticas, definindo metas a atingir no domínio da paridade. Esta análise deve realizar-se em três níveis: planeamento estratégico, gestão de recursos humanos e comunicação.

Porque as organizações devem respeitar a legislação – comunitária e interna – em vigor, e esta condena quaisquer formas de discriminação entre mulheres e homens nos locais de trabalho, o guião sublinha que “a responsabilidade social das empresas prevê [...] que as entidades empregadoras desenvolvam políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género que a nível vertical e horizontal continua a prevalecer na maioria dos locais de trabalho”¹¹⁰.

Para se fazer um plano de igualdade é necessário o envolvimento da empresa ao mais alto nível hierárquico, bem como assegurar que a todos os recursos humanos é dada formação em Igualdade de Género. Deve, ainda, existir documentação clara, que defina o rumo a tomar pela empresa e o modo como as ações serão implementadas, monitorizadas e avaliadas. As orientações estratégicas das organizações devem também consagrar o princípio de igualdade, mencionando-o expressamente nos documentos que explicitam a sua missão e valores.

Deve designar-se um responsável pela condução dos trabalhos na implementação das políticas paritárias na empresa. Este “conselheiro da igualdade” deverá “garantir que os objetivos são bem compreendidos por quem neles participa e saber atuar face a relutâncias e resistências mais ou menos passivas”¹¹¹, que terão de

¹¹⁰ PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), *Guia para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*, Lisboa: CIG, pág. 35.

¹¹¹ PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 36.

se resolver na empresa. Por fim, há que assegurar orçamento e disponibilidade horária para realizar os trabalhos agendados.

Em suma, para implementar um plano de igualdade numa organização existem oito passos principais a percorrer: incorporação dos princípios da igualdade de género a nível da estratégia e missão da empresa¹¹²; identificação e mobilização de agentes-chave e formação¹¹³; planeamento e organização¹¹⁴; aplicação de instrumentos analíticos de resultados e definição de políticas (autodiagnóstico sobre a situação da empresa quanto a práticas de igualdade de género, com base nos indicadores conhecidos para o efeito); elaboração de um plano de igualdade de género donde constem domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações¹¹⁵; implementação das ações planeadas¹¹⁶; acompanhamento e avaliação dos resultados¹¹⁷; e reajustamento das ações (que correções introduzir).

¹¹² “O sucesso da implementação de uma política de igualdade de género na responsabilidade social das empresas implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e na estratégia de cada empresa, devendo ser assumida ao mais alto nível”, *in* PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 40.

¹¹³ “Devem ser desenvolvidas acções de formação e sensibilização, a nível do órgão máximo de governo da empresa, que assentem na explicitação dos sistemas de género, mecanismos de segregação do mercado de trabalho e da esfera privada, e dar a conhecer as políticas de igualdade de género de âmbito nacional e comunitário”, *in* PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 40.

¹¹⁴ “A direção define os moldes como o trabalho deve ser organizado, e assegura um orçamento e os recursos necessários”, *in* PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 40.

¹¹⁵ “A implementação de um plano de igualdade de género deve desenvolver medidas relacionadas com a missão, valores e estratégia da empresa, recrutamento e seleção, formação e aprendizagem ao longo da vida, remuneração e gestão das carreiras, participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas, respeito pela dignidade de mulheres e e homens, conciliação entre trabalho e vida familiar, proteção da parentalidade e comunicação de imagem”, *in* PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 41.

¹¹⁶ “Definição clara de quem deve intervir no processo, mobilização de agentes em posições-chave para se garantir o sucesso da política e a organização do trabalho a desenvolver pela equipa responsável pela igualdade de género”, *in* PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 42.

¹¹⁷ “A divulgação dos resultados deve ser feita ao nível de toda a estrutura organizativa da empresa, mas também externamente”, *in* PERNAS, Gonçalo, FERNANDES, Manuel Viriato, GUERREIRO, Maria das Dores (2008), pág. 43.

ANEXO VII: “ESTATÍSTICAS NO FEMININO – SER MULHER EM PORTUGAL” – INE (2011)

Segundo os Censos 2011, as mulheres constituíam 52% da população residente no País¹¹⁸, com a maioria incluída no escalão activo dos 25 aos 64 anos, o que representava 55% do total deste universo¹¹⁹. A sua idade média no primeiro casamento era de 29 anos (2010), um aumento de 3,5 anos numa década. Por outro lado, a idade média das mulheres no nascimento do primeiro filho era de 29 anos (2010), um adiamento em 2,5 anos numa década¹²⁰.

De entre as condições de vida das mulheres, destaca-se – na saúde materna – que os partos tendem a diminuir e a idade das parturientes a aumentar¹²¹. No capítulo da protecção social, são as mulheres que asseguram a maior parte das licenças de acompanhamento parental¹²². Depois da entrada em vigor do novo regime de protecção social na parentalidade (em Maio de 2009)¹²³, as mulheres representaram 58% dos beneficiários da licença parental inicial e 83% dos beneficiários da licença parental alargada (2010). Na assistência a filhos, para o mesmo período, 91% dos beneficiários deste tipo de licenças também foram mulheres, realçando-se que “são

¹¹⁸ INE (2011), pág.1.

¹¹⁹ INE (2011), pág.2.

¹²⁰ Daqui se extrai que “o adiamento do casamento e da maternidade, bem como a redução do número de filhos por mulher [de 1,4 crianças em 2010, quando 10 anos antes este valor era de 1,6] reflectem, entre outros factores, as alterações que se têm produzido ao longo da última década no que diz respeito ao nível de escolaridade, à inserção profissional e à consolidação de novos paradigmas de conjugalidade e parentalidade”, *in* INE, pág.3.

¹²¹ O número anual de partos decresceu durante a primeira década do século XXI, tendo passado de 111616 (2003) para 100280 (2010). Nestes sete anos, a estrutura etária das parturientes alterou-se, perdendo importância o grupo dos 25 aos 29 anos, e ganhando peso o grupo dos 30 aos 34 anos. Enquanto em 2003 a proporção entre estes dois grupos etários tinha, sensivelmente, o mesmo peso (cerca de 30%), em 2010 a percentagem do grupo mais novo desceu (para 26,5%) e a do grupo mais velho subiu (para 34,6%). Para além disto, a proporção de parturientes com idades entre os 35 e os 39 anos passou de 13,9% (2003) para 18% (2010), *in* INE (2011), pág.4.

¹²² Isto sucede, “quer nos primeiros meses de vida das crianças, quer em situações de adopção e assistência. Os dados administrativos dos últimos anos permitem constatar que são as mulheres quem mais recorre a licenças de parentalidade, adopção, assistência de menores e a filhos com deficiência ou doença crónica”, *in* INE (2011), pág.9.

¹²³ Através do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que determinou o novo subsídio parental, a vigorar a partir de Maio de 2009, abrangendo o subsídio parental inicial (mãe e pai) e o subsídio social parental inicial (mãe e pai). Por conseguinte, durante o ano de 2009, coexistiram os subsídios de maternidade, paternidade e licença parental, para além do novo subsídio parental.

gozadas exclusivamente por mulheres as faltas para assistência a neto”¹²⁴.

Quanto ao seu potencial humano, existem hoje mais mulheres com nível de escolaridade superior e secundário, e menos em situação de abandono precoce de educação¹²⁵. Das áreas de estudo preferenciais, ao nível do ensino superior, no ano lectivo 2009/10 as mulheres privilegiaram as ciências sociais, comércio e direito (31%), saúde/protecção social (27%) e educação (12%)¹²⁶.

No mercado de trabalho, são as mulheres com escolaridade superior as que têm mais elevada participação, com a sua taxa de actividade a dobrar a das mulheres que só têm até ao 3.º ciclo do ensino básico¹²⁷. O equilíbrio entre o trabalho e a família mantém-se uma prática maioritariamente prosseguida pelas mulheres¹²⁸, com os cuidados sociais a ficarem a seu cargo. A existência de filhos - em particular, menores de idade - também condiciona a participação profissional das mulheres¹²⁹. Com efeito, a variação na probabilidade deste grupo participar no mercado de trabalho face às mulheres que não têm filhos, é negativa – e tanto maior, quanto mais novas forem as crianças¹³⁰.

Assim, são também as mulheres quem mais recorre à licença parental¹³¹. Embora esta medida tenha sido objecto de grandes avanços legislativos e consubstancie um

¹²⁴ Atribuídas no caso de nascimentos em que a mãe tem menos de 16 anos e ainda vive no agregado familiar paterno, ou no caso de incapacidade ou doença crónica do neto.

¹²⁵ Acrescente-se, de resto, que as mulheres “acompanharam a evolução positiva observada no País ao nível da investigação e desenvolvimento, assim como na utilização de tecnologias de informação e comunicação. As mulheres apresentam taxas de actividade e de emprego mais baixas, e de desemprego mais elevada. Porém, mais de 1/5 das mulheres empregadas exercia funções de dirigentes e de carácter intelectual e científico”, *in* INE (2011), pág.12.

¹²⁶ INE (2011), pág.14.

¹²⁷ Em 2011, 2,3 milhões de portuguesas trabalhavam fora de casa, 83% por conta de outrem e – destas – 89% a tempo inteiro. No mesmo ano, 103,3 mil mulheres encontravam-se em situação de subemprego visível (trabalhavam involuntariamente abaixo da duração normal de trabalho), representando 60% das pessoas nesta situação no País. Mais de 1/5 das portuguesas (22%) exercia uma profissão ao nível dos “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e dos “Especialistas das actividades intelectuais e científicas”, proporção superior à verificada na população activa total (20%). Na estrutura profissional das mulheres destaca-se ainda o exercício de profissões como “Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança, e vendedores” (22%) e “Trabalhadores não qualificados” (18%), *in* INE (2011), pág.20.

¹²⁸ “São as mulheres quem mais utiliza instrumentos de conciliação entre o trabalho e a família, como a redução do horário de trabalho, a interrupção de carreira e a licença parental”, *in* INE (2011), pág.22.

¹²⁹ De acordo com os dados apurados, “a adopção de práticas promotoras de uma harmonização entre os planos familiar e profissional para ambos os sexos ainda não se encontra generalizada em Portugal”, *in* INE (2011), pág.23.

¹³⁰ INE (2011), pág.26.

¹³¹ INE (2011), pág.25.

instrumento importante na conciliação entre trabalho e família, é baixo o número de pessoas que a goza (14%).

ANEXO VIII: ENTREVISTAS

SECÇÃO A

ALEXANDRA MAIA LOUREIRO

(SÓCIA DA SOCIEDADE REBELO SOUSA - SRS)

1. Há quantas gerações é que as mulheres trabalham fora de casa na sua família?

A minha é a segunda – a minha mãe era professora.

2. Portanto, para o seu pai era pacífico as mulheres trabalharem fora de casa?

Sem dúvida. Mesmo durante a nossa educação, a independência financeira, quer em relação à família, como em relação a maridos, sempre foi um ponto em que ele insistiu imenso.

3. Em casa dos seus pais as tarefas domésticas eram partilhadas?

Sim, era tudo dividido entre os dois.

4. E em sua casa?

A mesma coisa, sendo que o meu marido é piloto e portanto é uma partilha um bocadinho diferente porque não se faz no dia-a-dia.

5. Esta participação do seu marido nas tarefas de casa é uma característica dele ou foi induzida por si?

Eu poria as coisas de forma diferente, ou seja, acho que nós mulheres, por defeito, temos tendência a assumir todas as funções domésticas e gostamos imenso de o fazer. Muitas vezes, os homens até são bastante mais cooperativos ao início, mas nós marcamos ali uma posição territorial e obviamente isto depois sobrecarrega-nos imenso quando temos uma carreira, queremos progredir nela, e precisamos de conciliar ambas as coisas. Não é preciso ensinar os maridos a participar mais em casa, temos é de nos educar a nós mesmas a saber delegar neles.

6. Considera-se muito controladora?

Hoje em dia não, mas foi um processo que me custou imensas dores de costas, ao mesmo tempo que sentia que me estava tudo a fugir por entre os dedos. Até à altura em que me deixei de preocupar, e tendo quatro filhos, demorou algum tempo.

7. Qual foi a sua principal motivação para tirar o curso de Direito?

Sempre quis se advogada.

8. Onde é que tirou o curso?

Na Católica, sou da turma 1989-94.

9. No seu ano havia mais rapazes ou raparigas?

Muito mais raparigas.

10. E como correu o seu estágio?

Eu sou da casa. Comecei a estagiar com o Pedro Rebelo de Sousa, durante o estágio engravidei, e ainda assim fui convidada para ficar no escritório. Quando o meu primeiro filho tinha cinco meses, engravidei novamente. Foi uma daquelas situações inesperadas, mas nunca senti que isto fosse impeditivo da minha progressão aqui, pelo contrário. Este é um escritório que dá imenso valor à família, entendendo que este é um suporte importante para que a pessoa também cresça em termos humanos. A SRS sempre incentivou muito as relações e os encontros familiares, envolvendo os seus membros.

11. Gosta de envolver a sua família no trabalho?

Adoro. Tenho uma filha que delira com as festas de Natal e com a caça aos ovos da Páscoa daqui. Quando era pequenina, dizia que queria ser advogada porque haviam sempre imensas festas.

12. Portanto, vê com naturalidade fazer o interface entre o plano profissional e familiar, ainda que às vezes as fronteiras sejam difíceis de estabelecer?

Sim, sem dúvida. Às vezes levo trabalho para casa, outras vezes trabalho aos fins de semana... Agora tenho um bebé de sete meses, estive só três meses de licença porque senti que precisava de voltar (embora ninguém me tivesse dito nada nesse sentido), então vim com a criança, montando-lhe um espaço para o efeito no meu gabinete. Na altura estava só a amamentar, ainda estou, mas durante dois meses ele passava aqui os dias comigo. Quando tinha uma reunião alguém ficava a tomar conta, correu lindamente.

13. Em todas as suas gravidezes, mas especialmente nesta, que envolveu trazer o seu filho para o escritório, sentiu apoio do Dr. Pedro Rebelo de Sousa?

Sempre.

14. Relativamente a situações profissionais – recorda-se de alguma situação em que tenha sido positiva ou negativamente discriminada pelo facto de ser mulher?

Positiva, imensas vezes, estou a ser muito honesta. Em situações até de grande tensão, senti que o facto de ser mulher contribuiu bastante para desanuviar o ambiente. Porque os homens são mais bélicos entre eles, muitas vezes têm mais necessidade de mostrar que têm razão e de medir forças entre eles. Regra geral, com mulheres não há esta necessidade, e por isso o ponto de começo é muito mais equitativo e muitas vezes mais empático, o que pode ser importante para desbloquear situações complicadas.

15. E más experiências, já teve?

Também já, sobretudo com advogados mais velhos, no sentido de «Quem é esta miudinha?». Agora nem tanto, mas há oito ou nove anos atrás, já eu era sócia, via que colegas meus – com cerca de mais 15 ou 20 anos – se sentiam desvalorizados por negociarem com uma mulher, ainda por cima muito mais nova.

16. Em entrevista, um colega seu referiu que os clientes tinham mais tendência a confiar assuntos «importantes», que envolvam grandes quantidades de dinheiro, a homens. Concorde?

Ainda há poucas advogadas em topo de carreira, e - por isso - a tendência natural do cliente (antes de conhecer a pessoa) é confiar mais num homem, com quem se sente mais protegido e mais seguro.

17. Há ramos de Direito mais femininos e mais masculinos?

Na minha opinião, não. Mas no Direito Financeiro, que é a minha área, há muito mais homens do que mulheres. Eventualmente, porque esta é uma área mais exigente em termos de horários de trabalho. É, por isto, natural que mulheres com filhos se sintam pouco confortáveis, já que os imprevistos são enormes e é importante fazermos algum planeamento enquanto mães.

18. Que rede de suporte lhe permite conciliar trabalho e família?

Tenho uma empregada que passa 11 horas em minha casa, é completamente uma segunda avó dos meus filhos e isso é fundamental. Para uma mulher progredir na carreira tem de delegar parte das tarefas em casa. Depois, tenho uma mãe fantástica que se desdobra fora de horas no resto do tempo.

19. É simples para si fazer a conciliação entre a família e a carreira?

Acho que é um processo muito nosso, ou seja, começa connosco próprias no início da carreira ou quando se tem filhos pequeninos. Porque se interioriza uma culpa enorme, não sei bem explicar donde vem, mas o que é facto é que existe, de não estar a dar a devida atenção ao nosso filho. Penso que temos um ADN cultural que é o ponto de partida e se torna quase numa convicção própria, que o nosso lugar – depois de termos filhos – é a cuidar deles.

20. Como é que se lida com esse sentimento de culpa?

Aquilo que digo sempre às minhas colegas mais novas quando falamos no assunto é que é muito mais importante a qualidade de tempo que se dá do que a quantidade. Mas só uns anos depois de se entrar nesta vida e se ver que os filhos até estão a crescer bem e que estamos a fazer um bom trabalho, é que se percebe isto. Para além de tudo isto, tomei outro tipo de decisão, como fazer toda a minha vida no

bairro do escritório, o que retira qualquer necessidade de me deslocar de carro, com toda a qualidade de vida inerente.

21. Hoje, ainda sente essa culpa?

Não, nunca.

22. Nesse caso, não lhe faria impressão se a sua filha lhe quisesse seguiu as pisadas, sendo advogada?

Não, aliás, eu adoro o que faço. Realiza-me imenso.

23. Alguns dos entraves muito referidos pelos seus colegas nestas entrevistas é a falta de à vontade com as mulheres em noitadas de trabalho. Já sentiu isto?

Nunca senti esse desconforto. Mas confesso que também nunca convivi com pessoas a contarem anedotas ordinárias ou a dizerem palavrões num ambiente profissional.

24. Uma mulher e um homem têm de ter perfis diferentes para serem bons líderes?

Não. É importante as pessoas terem o seu próprio perfil porque é da diferença que é feito o mundo. Mas não creio que ser homem ou mulher traduza características específicas de (boa) liderança.

25. Alguma vez sentiu dificuldade em afirmar-se como sócia junto da sua equipa por ser mulher?

Não, nunca.

26. O mercado de trabalho português, em geral, é paritário?

Há uns anos atrás diria que não, mas acho que caminhamos nesse sentido, é inevitável que assim seja.

27. E o segmento da advocacia em particular é igual em matéria de oportunidades?

Na advocacia então, cada vez são mais as mulheres no mercado, e assim também a progredir na carreira, o que faz com que vão sendo cada vez mais a assumir posições de liderança. Ora, isto vai obrigar a que haja essa igualdade de oportunidades.

28. Concordaria com um sistema de quotas aplicado às sociedades de advogados, à semelhança do que está a ser estudado a nível europeu para empresas cotadas sem Bolsa?

Precisaria de discutir mais relativamente a esse princípio, porque não sei se não será uma intromissão na gestão privada das sociedades. Por que razão obrigar a ter uma quota preenchida por mulheres? Elas não deverão chegar lá por vontade própria, por mérito? É um tema sobre o qual nunca me debrucei muito.

29. Quanto à tabela comparativa de sócios e sócias nas principais firmas do País, que interpretação faz dos números?

Acho que daqui a 10 anos as coisas vão estar completamente ao contrário [haverão mais mulheres do que homens no topo]. Os resultados atuais não me surpreendem, mas olho para o caso do nosso escritório, para as segundas linhas, e há uma inversão completa dos números (10 mulheres e cinco homens), ou seja, já são muito mais as mulheres. Por isso, é provável que sejam elas a maioria entre os sócios dentro de 10 anos.

30. Mas o problema na paridade é, exatamente, deste não ser um processo automático devido às decisões grupais ...

No nosso caso, seguramente não seriam escolhidos pela questão do sexo, mas pelo mérito. E julgo que nos outros escritórios se passará o mesmo.

SECÇÃO B

AGOSTINHO PEREIRA DE MIRANDA

(SÓCIO FUNDADOR DA MIRANDA CORREIA AMENDOEIRA ADVOGADOS -
MIRANDA)

Agostinho Pereira de Miranda começa por resumir a sua forma de pensar relativamente a este assunto:

“Ao todo, temos 23 sócios entre os quais 10 são mulheres. A Comissão Executiva da Miranda é composta por duas mulheres e um homem e no Conselho de Administração temos 7 advogados, entre os quais apenas duas são mulheres, as mesmas que integram a Comissão Executiva. E isto não é por acaso, mas porque se entendeu que as tarefas típicas desta comissão - de natureza financeira e administrativa - são melhor prosseguidas por mulheres. Por terem já dado provas disto é que foram nomeadas.

Nesta profissão, as melhores pessoas são as que têm uma elevada competência técnica e que depois se esforçam e sacrificam, e penso que as mulheres estão muito mais habituadas a isto. Mas também são muito melhores quanto à percepção do que é a vida boa, aquele equilíbrio difícil entre as prioridades do presente e as do futuro. Os homens vivem mais o hoje, enquanto elas têm sempre um plano para o futuro e, regra geral, mostram-se mais disponíveis para investir nele. Agora, são menos boas num certo défice de pragmatismo e concretização. Frequentemente, fazem intervir elementos emocionais e, em contextos profissionais, isso desacelera as suas ações. Eu funciono bem neste registo das mulheres, mas há homens que não sabem o que fazer. No dia-a-dia, as mulheres exigem muito mais do meu tempo do que os homens. É preciso alguma maturidade para gerir mulheres, e isto é um custo - para mais nesta profissão [em que se cobra à hora]. Nenhuma dúvida de que o futuro da advocacia está com as mulheres, até porque esta é uma profissão em que se tem de investir no presente para ter um futuro melhor”.

1. Onde precisam então as mulheres de se empenhar para garantir que, futuramente, serão mais em cargos de topo na advocacia?

Eu não sou imparcial – porventura, haverá mesmo quem me considere sexista – e penso que entendo o universo feminino. Os homens são “quadrados”, enquanto as mulheres se desdobram em universos múltiplos. As mulheres têm uma noção muito diferente dos homens do que é a ‘vida boa’ [a expressão utilizada foi “worth living”]. Não sei bem o que é que leva as pessoas a querer ganhar tanto dinheiro quanto for possível, mas - enquanto os homens raramente têm a noção de que, para ganharem muito dinheiro, têm de abrir mão de muitas outras coisas - as mulheres sabem disto quase instintivamente. Isto faz com que, naquela fase em que os homens têm de investir no trabalho para passar a um nível superior de rendimento, as mulheres dão-se ao estudo de múltiplas opções, equacionando se realmente vale a pena suspender tudo em nome da carreira. Ora, isto gera atrito numa organização.

2. Acha que elas não sobem mais na carreira porque não querem?

Não - elas não são é tão unidimensionais como os homens.

3. É bom ser unidimensional?

É péssimo, mas esta profissão está estruturada para um universo masculino, onde os objectivos são acumular dinheiro, poder e controlo. Já para as mulheres, o dinheiro serve para prover a uma vida melhor.

4. Como é que se explica que num universo como o da advocacia, em que as mulheres já são mais há tantos anos, ainda estejam tão pouco representadas em cargos de liderança?

Porque há muitas mulheres que no fim do estágio, ou de qualquer outra etapa, se perguntam se esta vida profissional vale a pena. Uma potencial sócia veio ter comigo e disse-me que a sua primeira prioridade eram os filhos, depois o marido e o trabalho. Com base nisto negociámos, sendo certo que as contrapartidas seriam muito mais vantajosas para um homem que viesse ter comigo e me dissesse que a sua

primeira prioridade é a firma, tal como a segunda, e que depois viriam os filhos. Neste caso, a sócia teve de se bastar com bastante menos.

5. Mas a situação que descreve não é de igualdade – para o ser, as prioridades tinham de ser as mesmas para os dois advogados.

Pois, só que outra colega nossa disse-me que era responsabilidade da firma criar condições de remuneração compensatória para as mulheres que providenciam um benefício à sociedade ao terem filhos, o que discordo.

6. Acha que é importante discutir o tema da Igualdade com homens, sendo as mulheres as principais afetadas?

É essencial, ou os homens nunca abrirão mão do controlo que detêm.

7. Mas estarão os homens dispostos a discutir estes assuntos?

Se não estão, são burros, porque repare: o futuro e a sustentabilidade destas organizações fazem-se com aqueles que são a maioria numérica. Basta as mulheres serem 2/3 dos estudantes universitários para que o futuro seja delas, é absolutamente evidente. Se os homens não trouxerem as mulheres para estas organizações estas nunca irão refletir a realidade da comunidade em que estão inseridas.

8. E por que é que os homens não tomam, como as mulheres, as tais decisões “inteligentes”, libertando mais lugares para as mulheres no plano profissional?

Porque, repito, homens e mulheres são feitos de diferente matéria.

9. Biológica ou sociologicamente?

Biologicamente por certo. Os homens são muito mais unidimensionais, têm uma noção urgente de derrotar, de conquistar e acumular.

10. Diz-me que isto não tem nada de sociológico?

Alguma coisa terá... Agora, não há nenhuma dúvida que os homens têm uma concepção muito mais crua do que é a realidade e do que significa sucesso, êxito. Maximizar as hipóteses de reproduzir o seu código genético é o que estará, no fundo, em jogo para eles. O que lhe vou dizer agora soa sempre mal aos ouvidos das mulheres, mas estou mesmo convencido que a grande prioridade feminina nos primeiros anos de vida de uma criança – confesse-o ou não –, é aquele ser. Já para um homem, a grande prioridade, ainda que inconsciente, será fazer outra criança.

11. E a prioridade da mãe não se poderá focar tanto na criança pela falta de disponibilidade do pai em partilhar as tarefas?

Sim, até porque ainda são raros os pais que lá estão metade do tempo...

12. Na Miranda já algum advogado gozou da licença de parentalidade?

Sim, mais que um até. Não é muito bem visto pelos colegas, é verdade, mas não é por isso que têm deixado de existir. A organização não deve ter opinião sobre isso. Está na lei, é para se cumprir.

13. E qual é a sua opinião pessoal sobre isto?

É ambígua, apesar de gostar muito que fosse unívoca. Não sou totalmente a favor. Percebo, mas não encorajo porque não consigo ultrapassar que, quando o meu filho nasceu, eram 9 da manhã e, passada uma hora estava no escritório. Isto deve-me ter marcado muito, criado um bloqueamento tal que – quando ouço um pai que tenha ficado em casa de licença – a minha primeira reação é pensar “Já não há homens como no meu tempo” [risos].

14. A mãe do seu filho trabalhava?

Não, deixou de trabalhar quando se casou comigo e não voltou, o que foi um fantástico investimento na vida do meu filho, mas claro que depois criou outro tipo de problemas...

15. Voltando à licença de parentalidade...

Ah sim, é uma coisa a que não adiro imediatamente, mas o mais importante é senti-lo como uma obrigação, no sentido de que não tenho de ter qualquer opinião sobre isto enquanto empregador porque é um instrumento que está na lei e que corresponde ao avanço da sociedade onde me insiro.

16. A falta de aceitação do gozo da licença de parentalidade que falávamos há pouco circunscreve-se à sua geração ou é generalizada?

É mais da minha geração, porque os mais novos – até podem não gostar muito – mas pensam sempre que um dia ainda lhes poderá calhar a eles e manifestam-se pouco. Para os homens da minha idade é que isto ainda representa uma certa falta de masculinidade, dada a sensação que assim são as mulheres que mandam nos maridos nestas circunstâncias [em que gozam da licença de parentalidade].

17. A dificuldade de dividir o poder com as mulheres pode ser obstáculo à promoção de quadros femininos no trabalho?

Não, uma equipa de advogados não tem dificuldade nenhuma em obedecer a uma mulher. Neste escritório, não tenho nenhuma dúvida em responder-lhe afirmativamente, até porque o considero em parte um mérito meu, que desde sempre alimentei uma cultura paritária aqui.

18. Ou seja, é de opinião que a advocacia de negócios não tem hoje obstáculos nem está, de forma alguma, vedada às mulheres?

[Silêncio] Vedada não está, nem podia estar. A concorrência não é perfeita porque - apesar de tudo - o processo decisório ainda é maioritariamente masculino. Não que os homens queiram impedir as mulheres de progredir; limitam-se é a reproduzir um padrão existente. Mas este comportamento pode ser quebrado tendo mais mulheres nas decisões.

19. Certo. Mas como é que isso se consegue se o processo decisório depende dos homens, e estes reproduzem padrões?

Necessariamente, pela afirmação, consciencialização e cultura. Tem de haver uma visão de médio e longo prazo a nível da conduta individual de cada um, este é que é um comportamento maduro.

20. Um sistema transitório de quotas poderia ser a solução?

Não, sou totalmente contra as quotas, que são um modelo discriminatório e artificial, desacredita os seus beneficiários porque promovem - não com base no mérito - mas numa condição para a qual a pessoa não contribuiu.

21. O sector da advocacia é paritário?

Tendencialmente, sim. Sobretudo, se compararmos a advocacia de negócios com a tradicional. Paritário não é, de forma nenhuma. Mas tende a reconhecer o valor independentemente do sexo.

22. E o mercado de trabalho português - é igual a nível de oportunidades para os dois sexos?

Não, é muito pior do que na advocacia e isso vê-se nas estatísticas, tendo ver com o lugar que a mulher nas sociedades mediterrânicas.

23. A advocacia está mais desenvolvida porque decalcou modelos anglo-saxónicos?

Sim, especialmente este tipo de advocacia societária. Porque as mulheres portuguesas, em geral, dão mais do que os homens às organizações e à própria comunidade. Ainda há um longo caminho a percorrer para chegarmos à igualdade.

24. Na sua experiência profissional recorda-se de alguma situação em que se tenha sentido positivamente discriminado por ser homem?

Não me lembro de alguma vez me ter sentido beneficiado por ser homem mas, objectivamente, talvez tenha acontecido.

25. E o oposto?

Não é invulgar, e a sociedade portuguesa está cheia de exemplos, em que as mulheres utilizam a sedução a seu favor em situações profissionais.

26. Já testemunhou alguma situação de mulheres profissionalmente privilegiadas por razões atinentes ao sexo?

Exclusivamente, tenho a certeza que não. E, mesmo parcialmente, duvido muito. Agora, há um equívoco perverso devido às mulheres, na nossa sociedade, estarem numa posição de alguma discriminação negativa. Esta tem, por sua vez, uma componente sexual muito forte, fazendo com que as mulheres virem ‘o bico ao prego’, procurando utilizar os seus atributos físicos para manipularem os homens. Obviamente, isto degrada as mulheres, mas também é muito humilhante para os homens.

SECÇÃO C

ANA SOFIA BATISTA

(SÓCIA DA ABREU ADVOGADOS - AB)

1. Há quantas gerações na sua família é que as mulheres trabalham fora de casa?

Só a minha mãe é que trabalhou, depois do meu irmão nascer.

2. O seu pai via com bons olhos a sua mãe trabalhar fora de casa?

O mais possível, são ambos novos e tinham um negócio. Não havia nenhum tipo de pressão para a minha mãe não trabalhar, ainda hoje o faz.

3. Quantos irmãos tem?

Dois mais novos, um irmão e uma irmã.

4. O seu pai ajudava a sua mãe nas tarefas de casa?

Não, não ajudava muito. A minha mãe tinha muito apoio das minhas avós. Em termos de comportamento, os meus pais eram bastante conservadores, à exceção da educação que deram aos filhos, onde entenderam que nos deviam dar as melhores ferramentas para o futuro.

5. Na sua turma havia mais rapazes ou raparigas?

Na Católica, em 1991, eram metade de cada.

6. A maior parte das suas colegas de turma exerce uma profissão ou é dona de casa?

Exerce. Claro que houve algumas mais tradicionais que terminaram o curso, fizeram o estágio e casaram. Mas depois prosseguiram com o seu trabalho. Penso que este é um padrão regular todos os anos.

7. Onde estagiou depois?

Aqui. Na altura não havia estágios de verão nem clínicas e este escritório fez uma coisa que na altura não era muito comum, que foi colocar um anúncio na faculdade. Eu concorri, vim à entrevista e fiquei.

8. Qual foi o balanço que fez do estágio?

Correu lindamente. Receberam-me muito bem e gostaram do meu trabalho. Contrariamente à maioria dos escritórios, tanto na altura como agora, este é um espaço muito meritocrático – não interessa de quem se é filho. Os resultados que se apresentam no trabalho é que contam.

9. Perguntaram-lhe quais as suas perspectivas de vida pessoais ou, mais diretamente, se pretendia vir a ter filhos quando entrou neste escritório?

Não. Sempre achei que queria casar e ter filhos, mas nunca senti que tinha de ser amanhã. Diria isto mesmo se me perguntassem. A grande mudança, a nível de conciliação carreira e família, deu-se quando fiz 30 anos, mas nunca fui pessoa de fazer grandes planos. À medida que as oportunidades surgem, agarro-as.

10. Achava pertinente se lhe perguntassem isso hoje?

Não vejo nenhum mal. Acho que ter família e filhos pode ser perguntado com um objectivo mais amplo, porque aquilo que somos fora do escritório também mostra o que podemos ser no trabalho. Assim, é normal que se queira perceber, não apenas a disponibilidade, mas também a forma como a pessoa se enquadra. Eu responderia «sim» sem hesitar.

11. A maternidade tardia neste sector é uma necessidade ou uma opção?

É mais uma opção, porque temos colegas que escolhem ter filhos mais cedo. Só que, entre acabar o curso e fazer o estágio, chegamos aos 30 anos com poucos anos de trabalho. No meu caso, o que assustava mais era ser uma mãe ausente. Para não o ser, trabalho mais em casa se for preciso, após jantar e deitar as minhas filhas, delego mais tarefas no escritório, e trabalho muito em equipa. Agora, eu não quero deixar de trabalho, gosto muito daquilo que faço e acho que isso é importante para o meu equilíbrio.

12. Nunca adiou os seus planos pessoais por motivos profissionais?

Não. Acabei o curso em 1996, fiz estágio até 1998 e fui convidada para associada em 1999. Aqui, perguntaram-me se não queria ir tirar uma especialização fora durante um ano. Em 2000, fiz o mestrado em Londres. Claro que não ia ter filhos entretanto - voltei em 2001, casei-me no ano seguinte, e fui mãe pela primeira vez em 2004. Foi aí que me deparei com a questão: Como é que concilio uma criança na minha vida?

13. Como é que fez?

Fiz o estágio com outra colega que ficou grávida mais ou menos na mesma altura. Éramos ambas associadas seniores e a AB tinha uma política de maternidade mais informal. Então, propusemos ambas ao sócio responsável pelo nosso departamento [Pedro Cardigos] ficar cinco meses fora (na altura eram três, à semelhança do que a lei estipula para trabalhadores subordinados). Nos primeiros 90 dias, recebíamos a retirada por completo (à semelhança da lei), nos restantes havia uma redução. Ele levou este plano à administração da firma e a proposta foi aceite.

14. Da percepção que teve, como reagiram os seus colegas de trabalho?

Tanto quanto sei, a decisão foi pacífica a nível administrativo. Quanto aos meus colegas, houve quem concordasse e quem achasse que tínhamos aberto um precedente menos positivo. Pode não fazer sentido para alguns, mas para nós fez toda a diferença.

15. Estas vossas sugestões influenciaram a política de família da AB?

Creio que sim, foi uma primeira formalização. A flexibilidade de uma prática deste género é a sua principal mais-valia, porque cada um faz o que melhor lhe convier. O escritório já cresceu muito desde então, há mais advogadas... Além da licença de maternidade, há uma medida destinada a todos os advogados que é o «AB Flexi», que permite adaptar o horário de trabalho às necessidades de cada pessoa.

16. Algum advogado (homem) da AB usufrui desta flexibilidade horária para se dedicar mais à família?

Penso que não, mas talvez porque alguns ainda fazem parte doutra geração, muitos têm mulheres que não trabalham ou que têm uma ocupação a tempo parcial, e os mais jovens ainda não têm família constituída.

17. Alguma vez se sentiu penalizada por optar por esta flexibilidade?

Sai-nos sempre um bocadinho da pele - tive que fazer com que as pessoas percebessem que, embora passasse menos tempo no escritório, o trabalho era feito. Nem sempre foi fácil, mas as pessoas perceberam porque as coisas corriam bem. Nunca ninguém me disse que mudasse o meu comportamento.

18. Qual é a proporção de sócios e sócias na AB?

Dos 28 sócios somos sete mulheres, apenas uma sócia de capital.

19. Sentiu a sua progressão na carreira prejudicada por ser mãe?

Não.

20. Considera esta sociedade “family friendly”?

Apesar da AB ser quantitativamente grande, o ambiente é bastante familiar e bebemos todos da mesma cultura. Acho que a conciliação da carreira com a família também parte muito da própria pessoa. Na AB há, completamente, a possibilidade de cada um encontrar o seu equilíbrio.

21. Isto é facilitado pelo sócio fundador pertencer a uma geração mais jovem do que nas sociedades tradicionais?

Sobre as outras firmas não sei, mas este escritório tem um sócio fundador que dá muita importância à família e tem princípios muito sãos. Daí, a tónica na conciliação entre a vida profissional e familiar. Aqui é importante que as pessoas se sintam bem. Talvez porque a AB é uma sociedade muito jovem (tem 18 anos), a sua estrutura é mais moderna, tem uma maior capacidade de se ajustar.

22. Nas assembleias de sócios, o valor das decisões é o mesmo, quer sejam homens ou mulheres?

Sim. De acordo com o nosso acordo parassocial, existe um conjunto de assuntos cujas decisões são tomadas pelos sócios de capital. No entanto, a maioria das decisões é tomada também pelos sócios de indústria, de acordo com o sistema «um sócio, um voto».

23. Assuntos como a política de família vão à assembleia de sócios?

Sim, se for caso de tal política sofrer alguma alteração relevante.

24. As políticas de família da AB são encaradas, a nível interno, como um assunto feminino?

Não, de todo. Até porque, como lhe disse, quando o sistema foi formalizado, através da minha proposta e da minha colega, o canal para a levar aos sócios foi um homem, cuja mãe sempre trabalhou.

25. E qual é a receita em sua casa, para que tudo funcione?

Durante o dia, tenho uma empregada. Na divisão de outras tarefas, já houve alturas em que me senti sobrecarregada, mas falei com o meu marido e resolvemos as coisas, sem qualquer problema.

26. Acha que existem desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho em Portugal?

Depende muito das áreas. Desde que as pessoas queiram trabalhar, diria que não. Agora, espera-se muitas vezes que sejam as mulheres a ir com os filhos ao médico e a fazer tarefas mais familiares. Nesta perspectiva, existe uma “educação” que também tem de partir das mulheres. Ou seja, cabe-lhes a elas desconstruírem o mito da «supermulher», o que passa também por deixarem de o ser, dividindo mais tarefas com os homens para terem mais espaço no mercado de trabalho e para si. Não digo que seja fácil, até porque não se mudam mentalidades do dia para a noite.

27. E no mercado da advocacia, essa igualdade de oportunidades existe?

Acho que não, ainda que em escritórios mais pequenos isto possa notar-se mais. Estou a lembrar-me de um caso em que uma advogada teve um filho e não quis ficar tempo nenhum em casa. Confesso que este tipo de atitudes me choca. Embora ache que cada pessoa é livre de decidir o que quer, a minha convicção é que muitas vezes são precisas decisões que partam das próprias mulheres para a sociedade mudar.

28. Alguma vez se sentiu negativamente discriminada na sua carreira profissional por ser mulher?

No início da carreira, tive alguns casos em que – para colegas homens mais velhos – terem uma mulher do outro lado da mesa, nem sempre foi fácil. Dentro do escritório não me recordo de o ter sentido, mas externamente algumas vezes.

29. E ao contrário – alguma vez se sentiu positivamente discriminada na sua carreira por ser mulher?

Não, creio que avancei pelos resultados do meu trabalho e pelo que consigo trazer de bom para a organização como pessoa e como mulher.

30. Se a Ordem impusesse às sociedades de advogados que adoptassem uma lei de quotas estaria de acordo?

Existem estudos internacionais que indicam que as quotas e médio/longo prazo permitem aumentar o número de mulheres nos lugares de liderança na política e nas empresas. Mas não creio que a advocacia tradicional esteja preparada para isso. Talvez daqui a uma geração, porque neste momento já há muitas mulheres advogadas que hoje são associadas seniores. Em geral, as quotas não me chocam nada enquanto sistema transitório, parecem-me uma forma de promover a liderança porque é humano escolhermos aqueles com quem mais nos identificamos e, tendencialmente, os homens (e as mulheres) assim o farão. Para mudar, por vezes, é preciso criar condições para a mudança.

SECÇÃO D

FERNANDO CAMPOS FERREIRA

(EX-SÓCIO DA PLMJ, SÓCIO FUNDADOR DA CAMPOS FERREIRA, SÁ CARNEIRO E ASSOCIADOS – “CS ASSOCIADOS”)

1. Justifica-se falar de Igualdade com homens?

Acho que sim. Independentemente desse ser hoje um princípio aceite e comumente praticado, há muitas situações em que não se revela.

2. Qual é a mais-valia que os homens podem trazer a este assunto?

Praticá-la (a igualdade).

3. Então a Igualdade não é um assunto feminino?

É um assunto feminino na medida em que o princípio da igualdade e o seu reconhecimento são uma constatação recente. Os homens são chamados a falar sobre o assunto porque o setor profissional, por exemplo, gravitava muito à volta dos homens até há bem pouco tempo. Assim, o seu envolvimento e empenhamento são indispensáveis para que o princípio da igualdade não se fique pelo enunciado.

4. A solução para a paridade passa, incontornavelmente, pelos homens, enquanto centros de decisão?

Não passará apenas pelos homens, mas é manifesto que - no plano dos decisores - a maioria esmagadora são homens, logo, o seu contributo é indispensável para que quaisquer medidas possam ser adotadas.

5. O que está na base do fosso que existe entre os dois sexos, a nível de liderança, na advocacia de negócios portuguesa?

Existe um grupo de sociedades originariamente “dominadas” por homens. Há hoje várias sociedades de advogados fundadas nos anos 80 quase só com homens. Existe uma ligação causal entre a origem destas sociedades e a predominância masculina atual, não só porque eram mais os homens que estavam nos escritórios, mas porque os sócios-fundadores estavam mais habituados a ter à sua volta advogados. O reconhecimento das mulheres nesta profissão é mais tardio.

6. Então nota uma evolução positiva?

Sim - embora a minha sociedade não seja um exemplo (por mera casualidade, apenas uma das advogadas é sócia), não há qualquer restrição de acesso, e julgo que é a regra na maioria das sociedades. No meu ex- escritório (PLMJ) predominavam os homens, quando lá entrei tinha apenas uma mulher no topo da carreira. Hoje, tem bastantes sócias.

7. As mulheres não têm perfil para a advocacia?

Não é falta de perfil, mas uma opção. Nos anos 80, dentro das saídas profissionais das mulheres, a advocacia não era a via mais popular. A mentalidade evoluiu, as próprias mulheres não pensavam como hoje.

8. Na advocacia portuguesa ainda persiste um certo “machismo”?

Há algum, embora haja hoje muito menos do que havia, e – entre as sociedades mais jovens – certamente será uma exceção.

9. Mas quem manda não são as pessoas mais jovens...

Certo. Mas isto é um processo evolutivo, são coisas que demoram... As pessoas que estiveram na origem destas estruturas vão deixar de o estar e as novas gerações já não avançaram com as respetivas sociedades com os mesmos problemas, ou – se o

fizeram – foi em muito menor grau. Resta saber a posição das novas gerações coincide ou não com a de há 20 anos.

10. As novas gerações sacrificam-se menos?

É o que se comenta. São mais descontraídos o que é um contrassenso. Da maneira como os tempos estão, vão ter de rever as suas opções. Se calhar, esta espécie de «casual friday» vai ter de desaparecer, dado o aumento da competitividade. Há, claramente, um excesso de advogados e os tempos vão ser muito difíceis, pelo que o «easy going» não se vai poder manter.

11. Como é que isto afeta as mulheres?

Exatamente, a nível das suas opções. É sempre difícil a um sexo falar do outro: por vezes, sinto-me condicionado por estereótipos. Embora me esforce por ter uma mente aberta, reconheço que é difícil. Admiro muito as mulheres advogadas que conseguem chegar ao topo da carreira, eu não conseguia ter filhos em casa, não ter feito a divisão das tarefas e aguentar a pressão desta profissão.

12. O que o leva a dizer que as tarefas domésticas não foram divididas?

Falo pela minha geração. Tenho 57 anos, não fiz divisões nenhuma e dou de barato que nalguns casos, mesmo em gerações novas, não haja uma divisão total. Isto reforça a minha admiração pelas pessoas que lidam com a divisão desigual de tarefas, andar com os filhos ao pescoço e terem uma carreira profissional de sucesso.

13. Impõe o seu modelo de vida aos seus subordinados?

Não, nunca o fiz. Mas confesso que, se tiver comigo duas mulheres igualmente capazes em termos de inteligência e conhecimento, uma trabalhar fora de horas, e eu antecipar que o assunto é exigente a nível de tempo, escolheria claramente a mais disponível. Mas isto é uma questão de gestão – o meu interesse é que o cliente fique satisfeito.

14. Já trabalhou com alguma mulher com capacidade para chegar a sócia, que não o tenha conseguido por preconceito do escritório?

Não.

15. Numa tabela que compara as 12 maiores firmas quanto ao número de sócios e sócias, em 2009 e em 2012, o escritório onde foi sócio é o que apresenta o menor rácio de mulheres. Isto surpreende-o?

Surpreende. Não estava à espera de ver um valor tão baixo [seis sócias e 37 homens]. Aliás, a generalidade dos números são baixíssimos, até me custa crer que isto seja realmente assim...No caso da PLMJ, terá a ver com o que já referi, da génese do escritório estar num grupo de homens e apenas uma advogada. Quando lá cheguei, em 1978, a maior parte da estrutura eram homens, tal como o pessoal administrativo eram mulheres. As sociedades mais jovens já são mais equilibradas, a nível de igualdade.

16. Como classificaria as políticas de família da PLMJ, onde foi sócio e teve responsabilidades de gestão durante anos?

Daquilo que conheço das sociedades maiores, não sei de nenhuma política de família. Há aquilo que a lei prevê, em que as advogadas têm -como qualquer mulher que trabalhe - o período de parto.

17. Conhece algum homem que tenha gozado da licença de parentalidade que a lei prevê desde 2009?

Não.

18. A advocacia de negócios é um meio hostil para as mulheres?

Atualmente, não. Há 30 anos, era uma exceção haver mulheres à mesa dos negócios. Contudo, a evolução foi grande, hoje não vejo que exista qualquer preconceito a este respeito.

19. O mercado de trabalho português é paritário?

Não.

20. E o segmento da advocacia, em particular?

É melhor que o mercado geral, porque na advocacia “para estatuto igual, remuneração igual”.

21. Já alguma vez sentiu favorecido em relação a uma colega?

Aconteceu-me, certamente. Hoje menos, mas até a uma certa altura, sim. Um pouco como numa reunião: se for com um colega mais jovem, o cliente dá-me mais atenção (é o tal problema geracional). Contudo, estou convencido que isto se esbaterá e se tornará num “não assunto”. Já não é uma questão que se ponha para empresários de 40 anos.

22. E o contrário, situações em que tenha sido prejudicado?

Se sucedeu, nem a retive.

23. Concordaria com uma lei de quotas aplicada à advocacia para promover a paridade neste setor?

Não, porque sou avesso ao excesso de regulação, aos poderes imiscuírem-se nas organizações profissionais. Ficaria chocado se um qualquer governo armado em progressista se metesse “em minha casa”. Posso ser meio anarquista nestas coisas, mas não me parece bem, é quase uma diminuição para as mulheres. Sistemas de quotas são ridículos, lembrem-me o «apartheid». Muito francamente, não vejo que

haja qualquer discriminação quanto às mulheres nas grandes sociedades de advogados. Acho que estamos no tal processo evolutivo e isto leva o seu tempo.

SECÇÃO E

JORGE BLECK

(SÓCIO DA LINKLATERS)

1. Justifica-se falar de Igualdade com homens?

É o reconhecimento de um facto ingrato nesta profissão, porque é muito difícil ser mulher na advocacia; não por discriminação, mas porque a organização mundial da vida resulta de algumas desigualdades.

2. Antes de entrar na advocacia – é pertinente falar com homens sobre Igualdade ou este é um assunto só feminino?

(Risos) É uma boa pergunta. Se quer que lhe diga, tenho uma aversão natural à expressão «igualdade» porque o mundo e as pessoas são diferentes, e tudo o que seja forçado me faz tremer. Trata-se diferente o que é diferente, e - como nada é igual - a Igualdade em si é um contrassenso.

3. Reformulo – justifica-se falar de Desigualdade com os homens?

É um facto assente que a desigualdade existe, mas isto tem a ver com a evolução da vida e dos costumes, foi assim que chegámos a esta situação...

4. E os homens devem participar do debate ou isto deve ser resolvido apenas entre as mulheres, já que é um assunto que as afecta mais?

É evidente que é um tema da sociedade, não é exclusivo das mulheres, e os homens devem procurar compreendê-lo porque isto tem a ver com uma mudança necessária de atitude e com alterações na forma como se encara a vida. Também aqui são precisos dois para dançar o tango, só com um dos lados não se vai lá.

5. Na sua família, há quantas gerações é que as mulheres trabalham fora de casa?

Apenas a minha. Eu sou o mais novo de nove irmãos. Todas as minhas irmãs trabalharam e os meus pais viram isso com naturalidade, até porque ajudavam a sustentar a casa e a financiar os estudos dos rapazes. Acho que lhes devemos isso, mas - para a geração do meu pai - era uma opção absolutamente natural dar formação prioritária aos homens.

6. Centrando-nos, agora, em sociedades de advogados: como explica a diferença no número de homens e mulheres com assento nas assembleias gerais?

Terá a ver com a maior dificuldade que as mulheres têm de ser sócias. Porque a advocacia a sério é uma vocação de dedicação total e, pela repartição quase universal do trabalho, a mulher tem – tradicionalmente - outras tarefas e preocupações que tornam muito mais difícil cumprir com as exigências ao nível de dedicação e tempo disponível para singrarem.

7. E quanto a mulheres que tenham nascido com esta vocação?

Têm um problema muito difícil para resolver. Acho que as que conseguem vencer são umas heroínas porque a vida não é nada justa nisso. Tive uma vez uma discussão sobre isso com um sócio meu francês, a propósito da história das quotas, que é um assunto que me faz ferver, porque não passa de um “machismo” encapotado, em que coloquei a questão: “Das duas, uma. Ou baixamos o nível de exigência, o que seria a maior prova de machismo do mundo, ou a única hipótese é mudar a forma como o mundo encara as mulheres. Temos de mudar o mundo ocidental”.

8. Mas para mudar o mundo, é preciso que haja vontade...

E que faça sentido. A Igualdade pura, entre homens e mulheres, não faz sentido porque homens e mulheres são diferentes. Graças a Deus! Algumas coisas deveriam

mudar, outras não. Homens e mulheres são diferentes. É absolutamente essencial que uma mulher tenha um nível de dedicação aos primeiros anos de vida de uma criança.

9. Ou seja, independentemente da licença de maternidade, há tarefas que são femininas?

Sim, uma criança precisa muito mais da mãe do que do pai. Mais, acho que há uma ligação íntima da mulher a uma criança que um pai jamais tem, talvez porque a transportou durante nove meses na barriga.

10. Como se gerem as tarefas em sua casa?

A minha mulher desistiu de ter uma profissão quando a minha filha mais velha tinha sete ou oito anos; eu costumo dizer que lhe devo muito pois tenho a maior das dúvidas de que não lhe aturava as ausências que ela ainda hoje atura a mim. Isto é, objetivamente, injusto.

11. O regime de parentalidade (2009) faz sentido?

É um exagero e uma cedência ao politicamente correto. Basta ver, estatisticamente, qual é a utilização que tem. As coisas não são iguais, já tive três filhas e não tenho com elas a relação imediata que a mãe tem. Nem posso ter, porque eu não sei o que é transportar uma criança. A relação com a mãe é uma coisa extraordinária, impossível de igualar.

12. Até que ponto isto a dificuldade que as mulheres têm a nível profissional têm a ver com preconceitos sociais?

As mulheres não têm as mesmas oportunidades para chegarem ao topo porque lhes é muito mais difícil conjugar a vida familiar com a profissão. Obviamente, não me refiro às suas qualificações profissionais - tem a ver com o estilo de vida e com o papel especial que a mulher tem na família e na atenção que esta requer. Não há aqui qualquer preconceito de género. Refira-se, aliás, que tenho sócias fora de Portugal que

são sócias excecionais - em muitos casos muito melhores do que os homens - porque conseguem gerir as exigências da família e da profissão com níveis de entrega que duvido que algum homem fosse capaz.

13. Inexistem preconceitos, por parte dos sócios-séniores, que as mulheres nunca igualarão os homens porque darão sempre prioridade à família?

Então e os homens sócios só são eleitos por homens sócios?

14. Geralmente sim porque estão em maioria nas cúpulas decisoras.

Essas são as tais externalidades que desvirtuam tudo. As mulheres que lá chegam já provaram que é possível. E é muito diferente chegar a sócio numa sociedade internacional, onde funciona a meritocracia, e chegar a sócio numa sociedade portuguesa. Apesar de terem progredido muito, nas sociedades de advogados portuguesas ainda se está longe de um modelo puro meritocrático. De qualquer forma, e como ex-membro do comité de seleção de sócios da Linklaters, posso dizer-lhe que nunca vi qualquer tipo de discriminação sexual. Os ingleses são hiper-alérgicos a essas coisas. Mais rigorosos com o tema “diversity”, só os americanos. E, sublinho, as mulheres que chegam a sócias são muito melhores do que os homens.

15. Não sendo meritocráticas, como é as firmas promovem as pessoas?

A senioridade (tempo de serviço) ainda é, muitas vezes, o principal critério. Acredito que haja muitas sociedades que promovem associados a sócios apenas nesta base. Muitos casos haverá também em que a promoção se faz com base na filiação ou no parentesco, seja com sócios, ou com clientes. Há de tudo, Claro que também há pessoas com mérito. Outro problema prende-se com a falta de gestão de carreiras, ou seja, mesmo os que lá chegaram com mérito, requerem gestão para que não se “instalem”.

16. Mostro-lhe uma tabela comparativa dos sócios e sócias existentes nas maiores firmas em 2009 e 2011: os resultados são os que esperava?

Sim, não me surpreendem. Basta pegar nos diretórios internacionais para ver que ainda são muito poucas as mulheres portuguesas nomeadas. Esta é uma profissão eminentemente masculina, mas há-de mudar. Até porque a esmagadora maioria dos advogados de hoje são mulheres, ao contrário dos meus tempos de faculdade, em que só 10% não eram homens.

17. Acha que a paridade é uma questão importante a debater na advocacia?

Porque mulheres e homens não são iguais, a perspectiva delas é diferente, e a diferença nesta profissão é muito positiva. Não tenho a menor das dúvidas que é um tema importante a discutir. Agora solução não tenho, e não é por se baixar os níveis de exigência que se vai lá... Talvez facilitar creches nos locais de trabalho. Nesta profissão, ou se está com o acelerador a fundo, ou não se está. Tudo o que se diga para além disto sobre a conciliação da vida profissional com a familiar é mais do mesmo, i.e., é a conversa do politicamente correto.

18. Tem conhecimento de alguma mulher que não tenha ascendido a sócia por preconceito do escritório?

Não, e não creio que haja alguém assim tão estúpido. Agora, acredito que haja pessoas que prefiram homens porque departamentos pequenos, com uma maioria de mulheres em idade fértil, são um pesadelo de gerir. Ou nos capacitamos que é preciso mudar globalmente, ou não vejo como é possível alterar esta realidade. Sinceramente, acho que ainda não chegámos a um nível civilizacional que permita uma mudança tão concertada.

19. Como classifica as políticas de família da Linklaters (de origem anglo-saxónica), comparativamente com as da MLGTS (de origem portuguesa)?

É injusto comparar, porque as mentalidades que estão na base da sua criação não são as mesmas.

20. Mas as sociedades portuguesas não se decalcaram a partir das anglo-saxónicas?

Em termos muito gerais, sim. Mas, neste plano, as anglo-saxónicas estão muito à frente. Os ingleses levam estas questões muito a sério, existindo a política de contratar metade homens, metade mulheres. Em Londres, o escritório dá quase um ano de licença de maternidade, com o ordenado integral nos primeiros nove meses.

21. Em Portugal, o escritório adoptou o regime legal?

Já não estou na gestão do escritório há algum tempo, mas tenho a ideia que damos mais um mês do que a lei portuguesa.

22. Sabe se algum advogado (homem) do escritório gozou da licença de parentalidade nos últimos três anos?

Não, mas já muitos destas novas gerações vão com a mulher às entrevistas na escola dos filhos, festas de fim de ano, consultas médicas... Não sei como se passa nos escritórios portugueses, mas admito que as coisas sejam diferentes, a mentalidade das pessoas evoluiu.

23. A advocacia de negócios é um meio hostil para as mulheres?

É mais hostil do que a advocacia normal, mas não faz distinções entre homens e mulheres. Apesar de tudo, mantém-se um reino de homens. E há homens muito machistas, até nisso a vida é injusta. Se pego no telefone e convido um cliente para almoçar, ele não tem segundos pensamentos. Se uma mulher fizer o mesmo, em Portugal arrisca-se, não tenho dúvidas nenhuma. Pior ainda se for bonita. Ora, isto inibe as pessoas.

24. O mercado de trabalho português é paritário?

Ainda não, mas tende para isso.

25. E o segmento da advocacia em específico?

Sim, neste nível de sociedades de advogados. Na progressão da carreira é que estão os problemas.

26. Alguma vez foi positivamente discriminado por ser homem?

Sou beneficiado, por tudo o que já lhe disse. É mais fácil chegar onde cheguei por ser homem. A vida está organizada de uma forma que me facilita mais a vida do que se fosse mulher.

27. Já viveu alguma situação constrangedora entre colegas devido à presença de uma mulher?

(Risos) Diria que as noitadas às vezes são menos divertidas. A linguagem tem de ser diferente, por uma questão de educação, isto é normal. Sentir-me-ia pessimamente se, numa reunião, uma colega minha desatasse aos palavrões! Odeio mulheres que digam palavrões!

28. E levanta-se do seu lugar quando uma colega entra?

Não, isso já não se usa. Mas, obviamente, se for sair com uma colega, deixo-a passar à frente. Acha que isso é machismo? Pode dar-me muito mais prazer ver um jogo de futebol com um amigo do que com uma amiga, mas não tem a ver com a diferença de género. Até já levei uma reprimenda de uma associada por tê-la excluído de ir a Moçambique quando estava a amamentar porque achei que ela não devia ser confrontada com essa escolha. Fiz uma discriminação, mas em benefício dela.

29. Concordaria com um sistema de quotas aplicado a sociedades de advogados?

Não. E, se mo impusessem, violava-o, ignorava-o em absoluto. Não acredito em sistemas de quotas. Há coisas que não se forçam, é uma coisa completamente idiota, uma menoridade, uma porta aberta para a mediocridade que não tem explicação. Quem é bom, singra sempre.

SECÇÃO F

JOÃO VIEIRA DE ALMEIDA

(SÓCIO-GESTOR DA VIEIRA DE ALMEIDA & ASSOCIADOS)

1. O que é um “managing partner” (sócio-gestor) de sucesso?

Aquele que consegue manter uma equipa unida, ocupada e satisfeita. Isto implica gerir as expectativas das pessoas, colocando as metas suficientemente alto para as motivar, mas sem as tornar impossíveis de alcançar. Por outro lado, tornar inequívoco que o trabalho que se faz é em função das pessoas, para elas e numa perspectiva de longo prazo. Outra coisa fundamental é acreditar no que faz.

2. Que especificidade tem um «managing partner» na advocacia?

Lidamos com pessoas, o que implica equilíbrios de egos, expectativas, frustrações, altos e baixos, mudanças de humor, inseguranças, ambição ...

3. Considera-se um bom «managing partner»?

Razoável – acho que tenho algum jeito para lidar e motivar as pessoas. Mas tenho, sobretudo, a noção que parte disto teve a ver com a sorte de ter encontrado sócios fantásticos, ter entrado no mercado de trabalho numa altura em que este oferecia excelentes oportunidades e de ter um pai que foi absolutamente extraordinário. Ao princípio éramos três ou quatro, e ele passou-nos o escritório para as mãos, basicamente.

4. Que idade tinha quando assumiu funções de gestão na VdA?

Cerca de 30.

5. Qual foi o seu manual de referência?

Lia tudo e mais alguma coisa sobre gestão, numa base autodidata. Também via o que faziam os escritórios nos outros países, frequentei seminários e ia a muitas iniciativas no estrangeiro. Copiei que me fartei, tanto por Inglaterra como por Espanha.

6. Considera a VdA uma sociedade paritária a nível de oportunidades?

Sim. Na base da pirâmide é capaz de haver mais mulheres, mas a diferença não é grande face aos homens, tal como nos níveis intermédios. No topo, penso que teremos - senão o melhor - pelo menos um dos melhores rácios [são sete mulheres e 15 homens].

7. Olhando para a tabela comparativa dos sócios e sócias, em 2009 e 2012, das 12 maiores firmas, está satisfeito com os resultados relativos da VdA?

É complicado pensar nos meus colaboradores como homens e mulheres. Nunca olhei para nenhum colaborador deste escritório em função do sexo.

8. Pensa nos advogados com que trabalha apenas como pessoas?

Completamente. Aliás, garanto-lhe que o aumento de mulheres na VdA entre 2009 e 2012 [passaram de 1/3 para 1/2 do número de sócios] não teve nada a ver com a paridade. Tanto podiam ter sido estes valores como outros. Foram promovidas as pessoas que tinham aptidão para o lugar.

9. A paridade é um problema que existe ou um assunto que está na moda?

Admito que a advocacia ainda possa ser um meio conservador e, neste sentido, pouco aberto às mulheres. Mas há uma realidade que não podemos esquecer: o tipo de profissão e consequente exigência que a advocacia coloca na vida das pessoas. A

forma como a sociedade está organizada assenta em vários pressupostos, não esquecendo que vivemos num país do sul da Europa, onde o nível de educação é baixíssimo. Considerando tudo isto, a tabela que me mostra não surpreende, tendo em conta o preço da advocacia na vida das pessoas. Não acredito que hoje em dia os miúdos ainda se revejam em pensamentos destes, mas quando falamos em sócios, temos de pensar em gerações mais antigas. Aqui no escritório, posso adiantar-lhe que, do «top 3» dos maiores «registadores» de horas, duas são mulheres.

10. Quais são as políticas de família da VdA?

A licença de maternidade é de quatro meses, com o ordenado pago na totalidade. De acordo com cada caso, depois podemos flexibilizar. Também facilitamos o trabalho a partir de casa. Os advogados têm uma meta de objectivos para atingir no final de cada mês, por isso ajustamos os das grávidas para que estas consigam cumprir e não percam o prémio correspondente.

11. Algum colaborador lhe pediu para gozar uma licença de parentalidade?

Penso que não. O ambiente nesta profissão é muito competitivo... Mas já existem muitos colaboradores (homens) a irem às reuniões da escola. Como também fui um pai participativo, percebo-os lindamente.

12. Qual seria a reação geral na firma se isso acontecesse?

Acho que grande parte ia achar esquisito, porque a pressão é enorme e neste trabalho funcionamos muito dependentes uns dos outros. Assim, a saída de uma pessoa não é uma coisa que se substitua com facilidade.

13. Mas para não sair o pai tem de sair a mãe, a menos que se mantenha uma terceira pessoa em casa...

Sim, mas a saída de uma grávida é uma coisa planeada, enquanto uma saída inesperada é sempre uma pressão enorme na equipa, porque quebra a cadeia de trabalho. Mas estou só a especular – creio que nunca aconteceu na VdA.

14. Há quantas gerações é que as mulheres trabalham fora de casa na sua família?

Há três, os meus avôs eram homens modernos, as mulheres sempre foram muito respeitadas lá em casa. Nunca vivi num ambiente preconceituoso.

15. Tem duas filhas – gostava que fossem advogadas?

O que quiserem ser. No caso de ser a advocacia, acho que a geração atual já tende para tratar da mesma forma homens e mulheres. Mas confesso que conheço pouco sobre o modo como funcionam os outros escritórios.

16. Como é que se organizam as tarefas em sua casa?

Há seis meses passei a viver com uma das minhas filhas e vamos juntos às compras, tentamos andar juntos sempre que podemos e fazemos as coisas mais ou menos por igual. Quando elas nasceram também fiz tudo, desde mudar fraldas, a levá-las à escola ou ir às reuniões de pais.

17. A Igualdade é um assunto discutível com homens?

Porque não?

18. Por que sim?

Se o tema existe e se há pessoas que pensam que esta é uma questão, não vejo por que distinguir plateias...

19. Que mais-valias podem os homens trazer à discussão?

Não é um tema onde só existam agressores [os homens como repetidores de um estereótipo] e vítimas [as mulheres como alvo desse mesmo estereótipo]. Há muitas mulheres que são, elas mesmas, reprodutoras deste tipo de preconceitos, vestindo-o com grande alegria...

20. Mas concorda que os «tetos de cristal» existem afetam muitas mulheres?

Admito que sim. Mas, na VdA, são as próprias pessoas que se propõem a sócios. Homem ou mulher, os advogados têm acesso a um documento onde se explica o que se espera de um sócio VdA, e depois desenvolvem um processo de candidatura, onde detalham a sua carreira, o que é que fizeram, e por que é que entendem que devem ser sócios da firma. Inexiste qualquer pré-seleção que permita fazer uma filtragem por sexo.

21. Como explica o fosso entre homens e mulheres na cúpula das sociedades?

Olhando para as advogadas ao longo da carreira, há vários momentos em que se notam afastamentos devido à maternidade. Para algumas, isso são pausas pontuais; para outras, a maternidade muda-lhes a vida. Muitas que desinvestem da carreira porque se interessam mais pela família.

22. As quotas são uma boa solução para a (des)igualdade?

Não, porque as coisas não se resolvem administrativamente, acrescentariam outro problema ao que já existe, em lugar de trazer uma solução. O investimento deve ser feito na educação das pessoas, quebra de tabus e punição de práticas discriminatórias. Sempre sem forçar uma situação que pode nem corresponder a uma solução, na medida em que o importante é ter as pessoas com o perfil adequado para o lugar, e isto não depende do seu sexo.

23. O mercado de trabalho em Portugal é paritário?

Tenho que fazer a diferenciação entre a Europa do norte e a do sul. Relativamente ao primeiro grupo, não seremos paritários, decerto; mas penso que dentro do segundo, estaremos na média.

24. E o sector da advocacia, é igual a nível de oportunidades?

Não deve ser, ou não veríamos mais homens do que mulheres em todo o lado. Mas não é um assunto em que tenha pensado muito, porque está tão afastado da minha forma de estar na vida, que não me suscita grandes questões. Nunca pensei que as mulheres fossem diferentes dos homens como pessoas.

25. Alguma vez se sentiu beneficiado na carreira por ser homem?

Não.

26. E o inverso, já viu alguma mulher tirar partido desse facto para ter sucesso?

Sim, mais do que uma vez. Estou a pensar numa advogada espertíssima, que utiliza o seu poder de sedução para prosseguir objectivos profissionais. Mas sem perder qualquer dignidade, que é algo de uma subtileza... A situação diverte-me imenso, porque estou a ver o que ela está a fazer (risos). Nesta medida, acaba por funcionar como ferramenta de trabalho, todos utilizamos as que temos.

SECÇÃO G

LEONOR CHASTRE

(EX-SÓCIA DA ABREU ADVOGADOS, ATUAL SÓCIA DA GOMÉZ-ACEBO Y POMBO

- GAP)

1. Há quantas gerações na sua família é que as mulheres trabalham fora de casa?

A minha é a primeira.

2. Quantos alunos havia no seu 1º ano na Faculdade de Direito de Lisboa?

Cerca de 150, já com uma tendência de haver mais raparigas do que rapazes. Foi nesta altura que a proporção se inverteu, pois os “*numerus clausus*” eram muito apertados e - já se sabe - as mulheres eram mais esforçadas e estudiosas. Nos professores é que a maioria eram homens.

3. Notava diferenças de tratamento entre os estudantes?

Algumas, lembro-me de chegar à faculdade e achar que as raparigas se deixavam subvalorizar, quer pelos colegas, como pelos professores. Estes eram muitíssimo paternalistas, achando – basicamente – que as raparigas estavam ali com o único propósito de arranjar marido. Apesar de estarmos em finais dos anos 80, esta era uma percepção nítida e o facto de haver muito mais homens entre os docentes também incentivava esta realidade.

4. Quando as mulheres acabavam o curso de Direito na sua época tinham o percurso profissional facilitado por terem antecedentes na advocacia?

Sim, mas isto tanto se aplicava às mulheres como aos homens. A advocacia é uma classe muito corporativa.

5. Das suas colegas recém-licenciadas, quantas exercem?

A maioria fez o estágio, casou, teve logo imensos filhos e acabou por pôr a carreira em segundo plano, dando razão ao preconceito machista que vigorava na faculdade.

6. Da minoria que seguiu carreira para além do estágio de que faz parte, sentiu alguma diferença em relação a outros colegas na mesma fase?

Não, mas tive muita sorte no meu estágio – fiz uma parte no escritório do Dr. Rui Machete, com a Dra. Piedade Almeida Garrett, e depois passei para a sociedade do Dr.

Cancella de Abreu, ambas sociedades familiares, com fortes laços pessoais entre elas. Costumo dizer que tive uma família privilegiada que se estendeu à profissão.

7. Alguma vez se sentiu discriminada ao longo da sua carreira profissional?

As únicas vezes que aconteceu, foi por mulheres. Houve situações em que senti que, ou a juíza-presidente estava a tratar melhor o meu colega porque ele era homem, ou porque achavam que tinha um excesso de segurança que era (mal) interpretado como arrogância. Era, no fundo, um preconceito de idade.

8. E em relação a colegas de profissão, já se sentiu discriminada?

Tive uma chefe, ela própria vítima de discriminação sexual em Espanha, que reproduziu este estigma quando veio para cá, tratando as mulheres pior do que os homens. Isto manifestava-se pela enorme exigência no trabalho a que eu respondia sempre, o que a deixava cada vez mais enervada. Entre nós duas havia uma hierarquia enorme, que eu interpretava como sinal de uma insegurança imensa.

9. Já sentiu dificuldade em afirmar-se como líder?

Houve uma altura em que fiquei com quatro pessoas sob a minha alçada, quatro advogados homens e uma secretária. Existia algum desconforto por parte deles, especialmente, pelo mais velho. Fazia-lhe confusão ter uma mulher por líder, havia ali uma tentativa de medir forças.

10. A firma portuguesa de que foi sócia é equilibrada na conciliação do trabalho com a família?

Não, é um marketing muito bem trabalhado, tendo-se empenhado muito em fazer uma representação para o mercado. Apostei na AB porque essa também era a imagem que eu tinha, mas a sua génese sempre foi muito melhor em “marketeers” do que técnicos. Em vez de funcionar para dentro, a AB fá-lo para fora.

11. A AB é “amiga” das mulheres?

Não, embora tenha várias sócias, nenhuma é interventiva. Todas são submissas, não há ali uma voz discordante ou sequer interveniente. Por isso é que, quando lá cheguei, foi um choque. Vinha habituada a ser ouvida em reuniões, e ali só intervém a cúpula da sociedade. E todas as sócias da AB são coniventes com esta situação. Isto sucede porque estas mulheres estão gratas por lhes ter sido dada a oportunidade de ser sócias, como se sofressem do “síndrome de Estocolmo”. No fundo, não há hipótese de outras mulheres chegarem a sócias, o último caso já estava pré-negociado, aquando da entrada da sua equipa para a sociedade, pelo que não deixará configurar mais um exemplo das «agradecidas».

12. Como é que estas sócias reproduzem o padrão?

São extremamente duras e exigentes, fazendo sentir o seu peso na estrutura. Num dos casos, em particular, existe mesmo uma mini-réplica, também mulher, que se porta da mesma maneira que a sua superior.

13. Foi esta a razão que a fez sair?

Sim, nunca senti qualquer tipo de falta de respeito, existe é um modelo de “dominação” pelos homens na AB. Saí desiludida com o projeto.

14. Voltou para um escritório espanhol porque neste país se trabalha melhor do que em Portugal?

Não. A minha entrada na GAP deveu-se a um “namoro” antigo, não só por ser bilingue, mas também porque conheço bem o seu “mind set”, o que me torna apetecível. Gosto de desafios profissionais e este é um projecto novo em Portugal, a área pela qual sou responsável é fortíssima em Espanha e, não obstante a firma me querer há alguns anos, contratou uma “head hunter” norte-americana para garantir a sua imparcialidade, o que me deixou orgulhosa.

15. É a única mulher sócia da GAP Portugal?

Sim, somos dois homens e eu. Mesmo a nível internacional, a GAP é um escritório paritário, quer em quadros superiores como em estruturas intermédias. Foi feito um estudo comparativo e a conclusão foi neste sentido, o que me deixa muito satisfeita porque gosto de equipas mistas.

16. O que interessa ao mercado da advocacia, para ser um bom líder?

Em primeiro lugar, um conhecimento técnico-jurídico profundo. Depois, a autoconfiança nesses conhecimentos e um bom relacionamento com os outros. Por último, e esta é a questão mais importante, a capacitação que a pessoa sente para realizar o projeto proposto.

17. Concorda com uma lei de quotas aplicada a sociedades de advogados?

Não. O que constato nesta profissão, é que as mulheres não chegam ao topo da carreira porque não se predispõem a isso. Entre a experiência de escritório e a experiência na Ordem dos Advogados, o que verifico é que as mulheres não fazem por isso, elas próprias são castradoras.

18. As mulheres ou a sociedade?

A sociedade tende a favorecer os homens, mas as mulheres têm as mesmas oportunidades, e eu sou o exemplo disso: não tinha quaisquer antecedentes jurídicos na família, nem um patrono pré-destinado. Tive uma pequena parcela de sorte, outros factores terão ajudado, mas grande parte consistiu em muito trabalho, e nada disto está relacionado com as quotas. Não preciso que uma pessoa que venha dizer 'Este é o quintal das mulheres', isso era inferiorizar-me. Na advocacia, somos especialistas, homens ou mulheres, é o que de melhor houver. Isto é que é igualdade. Em Portugal, infelizmente, é que se encontram poucas mulheres que o façam.

19. Acha que as mulheres usam os filhos como factor de vitimização/discriminação?

Completamente. Muitas mulheres socorrem-se disso como desculpa para não fazer coisas que, simplesmente, não quiseram ou não tiveram o perfil. As pessoas, à partida, têm de se saber avaliar e ver se têm condições para avançar para os lugares. E, nem os maridos, nem os filhos são impeditivos disto. As mulheres portuguesas são pouco combativas.

20. Mas reconhece que há um mito da «supermulher» que não é benéfico?

Com certeza que sim. Existe e também tem de ser desconstruído.

21. Alguma vez se sentiu positivamente beneficiada em função do sexo?

Sim, pelo tal paternalismo dos homens, que se sentiram desarmados. Foi num contrato importante, em que os meus interlocutores eram homens, e foi engraçado porque eles é que ficaram desconcertados comigo (risos).

22. Na sua opinião, o mercado de trabalho português, e o da advocacia em concreto, têm problemas relacionados com a igualdade de oportunidades?

Têm, e tem a ver com a maternidade. Nas empresas, começam logo a fazer as contas aos casamentos, luas-de-mel, licenças de maternidade e por aí fora, e quem diga que não o faz, mente. Na advocacia, volto a dizer, são as próprias mulheres que complicam, isso nem devia vir à baila.

23. As suas decisões pessoais nunca foram influenciadas por projectos profissionais?

Não, de todo. Apesar de não ter filhos, a minha mãe faleceu muito nova e – durante 10 anos – tomei as rédeas de três casas: a minha, a do meu pai e a dos meus avós, pelo que sei bem o que é conjugar a profissão com responsabilidades familiares.

24. Uma última questão: alguma vez sentiu, por parte dos seus companheiros, desconforto devido ao seu sucesso profissional?

Muitas vezes. Tive relações a dois “boicotadas” pelo meu sucesso profissional devido ao que ganhava, pela projeção que tinha e pela autoconfiança, porque eles procuravam uma mulher submissa. O homem português tem muita dificuldade em lidar com o sucesso de uma mulher. Em vez de igualá-la, tenta cerceá-la, naquela perspectiva do Luís Sttau Monteiro, de “cortar as árvores para não fazer sombra aos arbustos”.

SECÇÃO H

LUÍS SÁRAGGA LEAL

(SÓCIO FUNDADOR DA AM PEREIRA, SÁRAGGA LEAL, OLIVEIRA MARTINS,

JÚDICE E ASSOCIADOS - PLMJ)

1. É dos poucos advogados da sua geração que ainda exerce. Lembra-se de como era a advocacia quando se formou [final dos anos 60]?

Quando entrei para a Faculdade de Direito de Lisboa, o anfiteatro do primeiro ano tinha cerca de 200 alunos, com um número muito limitado de estudantes do sexo feminino, cerca de 5%. E diminuíram ao longo dos anos, tivemos muitas que desistiram durante o curso, muitas para se casarem condicionadas pelo serviço militar, pois estávamos em plena guerra colonial.

2. Praticava-se algum tipo de segregação de género na faculdade?

As mulheres eram relativamente fáceis de identificar porque todos os estudantes tinham um lugar cativo. Elas iam para frente, mal preenchendo duas filas. Depois havia um “fosso” em que não se podia sentar ninguém para as separar dos rapazes. Dizia-se, nesta altura, que as mulheres que cursavam Direito não tencionavam fazer carreira profissional, até porque lhes estava vedado serem magistradas, também na carreira diplomática seriam exceções... Direito era, nesta época, um curso marcadamente machista. Muito evoluiu – hoje, mais de metade dos alunos são mulheres.

3. Como se distribuem os advogados em PLMJ?

Na atual geração dos sócios de capital só temos duas mulheres, apesar de termos várias sócias de indústria [são quatro, contra 17 homens]. Se formos aos associados sénior, diria que já estamos numa situação de quase paridade, e - se olharmos para o recrutamento de estagiários - temos uma pirâmide completamente invertida. Isto até tem suscitado alguma preocupação, cujo motivo já explicarei adiante, porque claramente preferiria ter mais mulheres a trabalhar aqui do que homens. Mas – apesar de tudo – temos de ter presente a forma como as jovens advogadas vão evoluindo na vida profissional. Hoje, quase temos de ter a preocupação de inserir uma quota para homens (estagiários), porque num primeiro processo de seleção a percentagem de candidatas seria significativamente superior.

4. A advocacia de negócios é um meio mais hostil para as mulheres do que a advocacia tradicional?

Não, pelo contrário. Na geração imediatamente anterior à minha, só me consigo lembrar de dois ou três nomes de mulheres que tenham conseguido ser advogadas de barra. Hoje, dando um salto de 40 anos, há grandes advogadas à frente de empresas, negócios e escritórios. Ou seja, houve uma fortíssima evolução no peso e influência das mulheres na advocacia em geral, o que também corresponde à evolução do perfil da própria advocacia. Quando comecei, a advocacia era quase só forense. Hoje, apesar desta ser se manter o ADN da profissão, muitos advogados praticam a advocacia não forense - transacional, preventiva ou de compatibilização de interesses.

5. Em PLMJ, como é que a primeira advogada ingressou no escritório?

A primeira sócia que tivemos foi a Dra. Helena Vaz Maia, numa altura em que éramos seis sócios no escritório. Quando veio trabalhar connosco, esta profissional já tinha a sua firma, juntando-se a nós nos anos 80. Não fizemos - como não fazemos hoje - qualquer distinção societária pelo facto de serem homens ou mulheres.

6. Que áreas jurídicas fazia esta advogada?

Direito Administrativo e Imobiliário.

7. Dentro dos ramos de Direito transacionais há áreas mais próprias de homens e de mulheres?

Não, da experiência que tenho, não vejo que as mulheres estejam especialmente vocacionadas para um área, com exclusão de outras. O que é relevante é o perfil dominante como profissionais.

8. Homens e mulheres são diferentes no trabalho?

Completamente. As mulheres são de uma segurança, rigor e profissionalismo que – em termos médios – digo-lhe são superiores aos homens. Por isso é que gosto tanto de trabalhar com mulheres, sei que a sua dose de certeza e reflexão no que dizem e escrevem é muito superior à dos colegas da mesma geração. Os homens vêm a compensar isso com a experiência e a dedicação, mais ou menos a partir dos 40 anos. Depois, as mulheres começam a ser menos focadas na profissão dadas as preocupações a nível familiar, que as torna profissionalmente mais limitadas do que aos homens. Enfim, é o modelo de sociedade que ainda temos.

9. Porque as mulheres deixam ou porque não conseguem mudar o comportamento dos homens?

Os homens também estão a evoluir para corresponder às suas novas responsabilidades familiares e sociais, mas a mulher tem – naturalmente - maior preocupação e vocação para os problemas da família. E está mais disponível, do ponto de vista mental e afectivo. Não significa que os homens empurrem esta responsabilidade para as mulheres – elas é que têm um sentido muito mais aguçado e desenvolvido. Não é um problema geracional.

10. Esta responsabilidade feminina é de origem biológica ou sociológica?

Ambas. Biologicamente, por alguma razão quem concebe a família é a mulher. Desde o primeiro momento que há uma ligação genética muito mais forte da mulher com a família do que do homem. Atavicamente, este também tinha outras funções:

era o guerreiro, quem trazia a comida para casa... a mulher era quem se ocupava da família e da sua economia. Era ela quem mandava na família – ainda hoje é assim. E bem.

11. Olhando para os 40 anos de PLMJ – considera o escritório paritário, a nível de Igualdade de Oportunidades?

Sem dúvida. Já lhe demonstrei que, ao nível das sócias mais antigas, embora só tenhamos duas de capital, esta percentagem é significativamente superior nos sócios de indústria. Já será de 40% ou 50% a nível dos associados sénior e de 50% ou 60% a nível dos associados júnior e dos estagiários. O que acontece é um reflexo de haver também – ao nível das universidades – uma percentagem maior de mulheres. Antevejo que este escritório virá a ter um maior peso percentual de sócias a muito curto prazo. Posso mesmo dizer-lhe que hoje, apesar de serem menos, a sua influência a nível de liderança e exemplo é de um contraste enorme.

12. As suas duas sócias de capital são mais aguerridas por estarem em minoria?

Não, até porque não pedimos mais às mulheres do que aos homens. Nem acho que as elas tenham de se esforçar mais para chegarem aos mesmos lugares, quer a nível intelectual como em termos de trabalho. Pelo contrário – como lhe disse, até prefiro trabalhar com mulheres.

13. O ponto de viragem está, então, na maternidade?

É uma inerência biológica, e não um fenómeno específico desta profissão. Também nas empresas e parlamentos se passa o mesmo. Se na política já há mais mulheres, é porque se impuseram quotas. E este é um sistema quase insultuoso para as mulheres porque as coloca lá devido à obrigação de preencher uma quota. Quando teriam todas as condições, qualidades e perfil para estarem na Assembleia da República e serem deputadas. As quotas são um mau serviço porque desfavorecem as mulheres, ao deixar a presunção que elas lá estão sem ser por mérito. Creio que as mulheres que ocupam estes lugares de liderança têm perfil para tal.

14. Ou seja, se uma quota fosse imposta às sociedades de advogados teria a sua veemente oposição?

Completamente. Era uma ofensa passar as nossas colegas a sócias devido a uma quota. Não é isso que queremos fazer quando promovemos alguém em PLMJ.

15. Mas as empresas do PSI-20 caminham a passos largos para uma “ofensa” deste tipo, através de uma resolução europeia...

É chegar a um bom resultado pelos maus caminhos.

16. Olhando para a pirâmide dos advogados de PLMJ, à medida que a hierarquia aumenta, o número de mulheres diminui. A explicação que mantém para esta distorção é a da oferta universitária?

Exato.

17. E a paridade advirá de um processo natural de evolução?

Sim, até porque a nível de segundas linhas [associados seniores] já temos muito mais mulheres do que homens. Para mim, esta é a posição charneira em qualquer sociedade de advogados, porque são os seniores que me dão a leitura projectiva do que vai ser o escritório, serão eles a garantir a sustentabilidade imediata da firma e a sua manutenção no futuro.

18. Onde é que acha que PLMJ se localiza a nível de paridade, face aos outros escritórios?

Aí está uma coisa com que nunca me preocupei, porque - quando olho para os meus sócios - não estou preocupado se são homens ou mulheres, mas se têm ou não perfil para liderar. Neste momento, temos duas sócias de capital e quatro de indústria, mas na expectativa de virem a ser sócios temos até muito mais mulheres do que homens. O indicador mais importante é o tal patamar dos associados seniores [advogados entre os 33 e os 38 anos].

19. Nesta tabela estão os valores, para 2009 e 2012, do número de sócios e sócias das maiores firmas do País. Acha que o rácio de PLMJ é bom?

Tenho de reconhecer que, para as suas preocupações, há escritórios com valores melhores do que os nossos.

20. Os homens são melhores líderes do que as mulheres?

Os homens assumem-se melhor como líderes e são mais facilmente aceites como tal pelos homens. Contudo, acho que as mulheres lideram muito mais, mandam muitíssimo mais do que estes rácios poderão indiciar. Enquanto eles têm é maior necessidade de protagonizar lideranças do que as mulheres, elas são mais seguras, não precisam de se assumir como líderes para influenciar decisões. Em PLMJ, isto é muito evidente. Reconheço, nas duas sócias de capital, qualidades de liderança e profissionais superiores à média dos sócios.

21. Já teve casos em que mulheres tivessem recusado ser sócias por não estarem interessadas em mandar?

Sim, mas isso também já me aconteceu com homens. Isto não é um exclusivo das mulheres, também tenho recebido imensos advogados que – apesar de não o verbalizarem – abandonam o escritório por quererem uma vida menos exigente. As firmas de advogados são muitíssimo competitivas.

22. As suas duas sócias de capital têm filhos?

Não.

23. Como é que avalia as políticas de família de PLMJ?

É evidente que a maternidade não é penalizável, em nada altera o estatuto, remuneração ou progressão no escritório das advogadas. As pessoas que estão em licença vêem os seus objectivos adaptados. Mesmo o tempo que passam em casa de

licença é variável: deixam o escritório quando acham que é preciso, voltam quando se sentem preparadas.

24. E já algum homem gozou da licença de parentalidade?

Que eu saiba, não.

25. Que reação teria o escritório nesse caso?

De alguma incompreensão. A menos que houvesse uma forte razão de saúde ou de força maior da mãe da criança. Agora, em condições normais é uma responsabilidade, mas também é um privilégio das mulheres trazer à vida a alguém.

26. Da mesma forma que a lei já tornou um “privilégio” dividir a licença de parentalidade entre os pais...

Pois, mas talvez aí eu seja bastante mais feminista. Neste caso, compreenderia mal que um pai substituísse a mãe durante a licença de parentalidade.

27. O mercado de trabalho português é paritário, a nível de Igualdade de Oportunidades?

Gostava de lhe responder convictamente que sim, mas acho que ainda não chegamos lá. Existem discriminações positivas e negativas, olhando-se para as mulheres como mais ou menos adequadas para determinada função, mas o mesmo não se fazendo para os homens.

28. E o segmento da advocacia, é paritário?

Sim, isso é inequívoco.

29. Ao longo da sua carreira, já alguma vez se sentiu positivamente discriminado face a uma colega?

Não, acho que não. Não tenho vantagem por ser homem – posso é ter vantagem por ser mais velho e mais experiente. Mas isto será indiferente para um homem ou para uma mulher.

30. E o inverso?

Alguns homens poderão ser mais sensíveis a algumas características das mulheres quando elas as queiram usar. Uma boa advogada não precisa de abusar do charme, da sedução... E os homens também podem usar isso, relativamente a outras mulheres. Mas, faça-se justiça às minhas colegas, a mais-valia delas nunca passou - dentro ou fora de PLMJ - por serem mais ou menos insinuentes.

SECÇÃO I

MARIA CASTELOS

(EX-SÓCIA DA PLMJ, ACTUAL SÓCIA DA CAMPOS FERREIRA, SÁ CARNEIRO E ASSOCIADOS - “CS ASSOCIADOS”)

1. Sente que a sua situação é excepcional, relativamente à maioria das suas colegas de profissão?

Nunca pensei muito nisso, mas não tenho filhos portanto nunca fui confrontada com os dilemas que enfrentam algumas mulheres na conjugação da vida profissional e progressão da carreira com a maternidade.

2. Alguma vez pesou entre ser mãe ou realizar-se profissionalmente?

Não, nesses termos não. A vida profissional e a vida pessoal foram acontecendo, mas reconheço que a carreira intensa me terá afastado da maternidade.

3. A advocacia em sociedade envolve fazer opções?

As sociedades de advogados com carreiras planificadas surgiram mais ou menos na minha geração, até então não eram muito estruturados. Quando olhamos o

panorama português, os números são claros, há muito mais homens sócios do que mulheres, provavelmente, em resultado de opções.

Quando saí de PLMJ (2009), era a única sócia de capital [embora já tivessem havido outras, que entretanto tinham abandonando a sociedade]. Aqui também sou a única sócia, de um total de oito sócios. As mulheres são realmente menos no topo da pirâmide, o que pode parecer estranho, se tivermos em consideração que se licenciam mais mulheres do que homens e portanto as contratamos mais enquanto estagiárias.

4. Há quantas gerações é que as mulheres trabalham fora de casa na sua família?

A minha é a segunda.

5. Como se organiza a divisão de tarefas domésticas em sua casa?

O meu marido é muito cooperante, aliás, sem o seu apoio incondicional, nunca me poderia dedicar à profissão como faço. Se não se sentir isto, dificilmente se tem disponibilidade se sacrificar pelo trabalho.

6. Tem sentido falar de Igualdade de Oportunidades com homens ou este é um assunto exclusivamente de mulheres?

Confesso-lhe que me incomoda toda aquela história das quotas, como se nós precisássemos que nos dessem esta benesse por sermos mulheres. Soa-me a menoridade, percebe? Não precisamos que nos seja criado um caminho especial, isso provoca-me alergia.

7. Por que é que associa, automaticamente, Igualdade de Oportunidades a sistemas de quotas?

Porque só se discutem as quotas partindo do pressuposto que não existe Igualdade de Oportunidades.

8. Mas o inverso não é, necessariamente, verdade. Ou as quotas são incontornáveis para atingir a tal Igualdade de Oportunidades?

Não. Só fiz a ligação da Igualdade às quotas porque é aquilo que me faz mais confusão em todo este tema. Não sei se tenho a visão deturpada pela experiência, mas - em 18 anos em PLMJ - nunca senti nenhuma diferença de oportunidades baseada no sexo, muito menos nas passagens a sócio, onde participei em variadíssimas. Vivi uma experiência societária onde senti verdadeiramente que existia Igualdade de Oportunidades, apesar de muitas mulheres não terem querido seguir a carreira.

9. Interpreta isso como uma decisão pessoal?

Sim, até porque também não acho que a sociedade tenha a obrigação de exigir menos de uma mulher porque ela escolhe ter menor disponibilidade para a carreira. A Igualdade de Oportunidades existe para o melhor e para o pior. Para ter sucesso numa sociedade de advogados não existe uma receita ideal, as pessoas são diferentes. Agora, o tratamento tem de ser indiferenciado. Também houve muitos homens a desistir de ser sócios por não terem vontade, disponibilidade ou capacidade de sacrifício.

10. Portanto, nunca conheceu uma mulher com perfil para chegar a sócia que não o tenha sido por preconceito do escritório?

Não, embora sejam raros os escritórios que queiram tanto promover certa mulher a sócia que se abra um regime de exceção. Quando comecei a minha carreira, ouvia muito que a Margarida Couto [sócia da VdA], era tão boa advogada, que nas suas cinco licenças de maternidade a sociedade lhe abriu um regime especial. Não sei até que ponto é lenda, porque a verdade é que ouvi dizer que ela sempre trabalhou muitíssimo.

11. Nas cerca de entrevistas que antecederam esta, as mulheres-exceção referidas pela maioria dos seus colegas eram, invariavelmente, a Dra. e a Gabriela Rodrigues Martins. Consegue explicar porquê?

Não, até porque não temos propriamente nada que à partida nos distinga das outras mulheres, a Gabriela é mãe. Trabalhámos juntas durante anos e o máximo que

vejo é que ambas nos focávamos mais em trabalhar do que nos proveitos que daí retirariamos. Claro que também houve mérito da nossa parte, mas tivemos a sorte da progressão na carreira ser um processo relativamente natural. A PLMJ permitiu que assim fosse.

12. Os motivos referidos pelos seus colegas prendem-se com a conquista da vossa carreira se ter feito a pulso, num mundo de homens.

Essas pessoas têm percepções erradas. Estou a pensar nos homens da minha geração na PLMJ – comparando-me com o Manuel Santos Vítor, por exemplo, não me dediquei mais ao escritório do que ele, não me sacrifiquei mais, nem trabalhei maior número de horas. A Gabriela dedicou-se mais ao escritório do que o Dr. Luís Sáragga Leal no seu tempo? Não. Ela conquistou a sua carreira a pulso como ele também o fez. Esta é, para mim, a verdadeira Igualdade de Oportunidades. Todos sacrificámos alguma coisa. Não tenho dúvida que imensos homens que chegaram a sócios renunciaram a uma grande parte da sua vida pessoal.

13. A “excepcionalidade” que os seus colegas referem poderá basear-se no preconceito que mulher realizada é a que tem filhos e fica em casa a criá-los?

Com algumas exceções, as gerações que encabeçam a maioria das firmas são homens que tiveram uma educação diferente. Contudo, tenho 43 anos e as únicas pessoas que me confrontaram com isso foram sempre mulheres. Nenhum homem questionou as minhas opções de vida.

14. Em que Faculdade se formou?

Na Católica, em 1991, numa altura em que já havia mais mulheres.

15. Que profissões seguiram a maioria das suas colegas?

Com exceção de duas ou três, todas seguimos a advocacia, ainda que nem sempre em grandes escritórios.

16. A advocacia é, para si, uma vocação?

Sim, sinto-me realizada profissionalmente. Não mudaria nada nas decisões profissionais que tomei até hoje. Adoro aquilo que faço e a profissão também me recompensou. Não me sinto diferente de outras pessoas que tenham abdicado de algo para progredirem na carreira.

17. A advocacia de negócios é um meio mais hostil para as mulheres, no sentido de ser mais exigente do que a advocacia de barra?

Não concordo. Dizer que quem trabalha em áreas negociais [Financeiro, Bancário, Societário, Fiscal, Mercados de Capitais] tem um ritmo mais intensivo do que quem faz Contencioso não é verdade, porque este é um ramo com prazos que têm de ser cumpridos à risca. Já para não falar do maior grau de imprevisibilidade; porque, se tiverem um cliente a ser preso à meia-noite, não o podem deixar lá ficar.

18. Os ramos de Direito são “genderizados”?

Não.

19. Alguma vez, ao longo da sua carreira profissional, se sentiu positivamente discriminada por ser mulher?

Nunca. A não ser, claro, no trato que - por educação - um homem dispensa a uma mulher, resultando daqui um tratamento mais polido.

20. E o contrário, já se sentiu discriminada pela negativa?

Não.

21. Se a Ordem dos Advogados tornasse obrigatória a adopção de quotas para a advocacia, qual seria a sua reacção?

Detestaria, pelos motivos que já falámos.

22. Na sua opinião, o mercado laboral português é paritário?

Admito que não seja. Há ali um momento em que as mulheres reclamam mais a necessidade de se dedicar à vida familiar. Agora, isto não tem a ver com a Igualdade de Oportunidades, mas com a forma como cada um concebe o seu equilíbrio.

23. E o sector da advocacia em específico, é paritário?

Honestamente, na PLMJ nunca vi qualquer diferença de tratamento em função do sexo, e na CS Associados seguramente não existirão.

24. Nesse caso, como é que explica o fenómeno dos “tectos de cristal”?

Através da escolha que algumas mulheres fazem para a sua felicidade individual. Grande parte sente maior necessidade de se dedicar à família do que os homens, devido também a uma questão cultural. Quantos homens conhece que optem pela família em detrimento da profissão?

25. Ou seja, é difícil as mulheres atingirem modelos puramente profissionais?

Na nossa cultura, sim. Quantos homens conhece que tenham gozado da licença parental?

26. Nenhum. Isso seria, na sua perspectiva, desejável?

Num modelo puro, deveria ser um apelo para ambos os sexos. Se é uma questão natural ou cultural, não sei, mas acho saudável que as sociedades mediterrânicas dêem grande importância à família.

27. Peço-lhe que comente os valores da tabela onde estão representados os sócios e sócias - em 2009 e em 2012 - nas principais firmas do País.

Há muito mais homens no topo da pirâmide, como se previa.

28. Surpreende-a que a PLMJ tenha dos piores rácios?

Não – eu conheço muito bem a sociedade de onde venho. E, proporcionalmente, saíram muito mais sócias do que homens. Apesar das saídas nada terem a ver com questões de género. Disso, tenho a certeza.

29. Por que é que as maiores firmas são as que têm menos mulheres?

Porque são as mais tradicionais, tendo um grande peso de gerações mais velhas.

30. Se na segunda linha da hierarquia houver mais mulheres do que homens, vê hipótese desta tendência se inverter?

Nem por isso, porque penso que continuará a haver muitas mulheres a optar por uma maior disponibilidade para a família, o que é tão válido como qualquer outra escolha. A alternativa pode ser as mulheres fazerem uma carreira por etapas, enquanto os homens a fazem de forma contínua. Neste caso, pode ser preferível ganhar primeiro espaço profissional e depois então ter filhos. Mas não sei se isso vai acontecer muito.

SECÇÃO J

MANUEL SANTOS VÍTOR

(SÓCIO-GESTOR DE PLMJ)

1. Justifica-se falar de Igualdade com homens?

Se calhar até mais vale, para que tenham mais esta preocupação. Na maioria das profissões, a lógica prevalecente coloca homens nos lugares de gestão e tomada de decisão. É transversal aos vários sectores económicos, bem como aos vários tipos de empresas. Assim, a preocupação da Igualdade entre os sexos deve ser da sociedade. Só uma pessoa destituída de bom senso pensaria o contrário.

2. Tem havido muitas, ao longo dos tempos...

Essas pessoas hoje estarão fora de contexto. Licenciiei-me na Faculdade de Direito de Lisboa, onde há 45 anos se dizia que este era um curso para homens, Letras é que era para mulheres. Quando lá entrei (início dos anos 80), metade dos meus colegas eram mulheres, apesar da maioria dos professores serem homens. Quando ingressei em PLMJ, todos os sócios eram homens, e esta tendência só foi marginalmente alterada.

3. Isso não o preocupa?

Preocupa - sobretudo, constatando que o peso das mulheres é cada vez mais significativo sem que isso se reflita nos lugares de topo. Assim, procuro perceber como se faz a conciliação entre uma profissão tão exigente como é a advocacia e a maternidade. Este é um problema que as firmas de advogados têm de saber gerir, sob pena de perder pessoas para outras estruturas de trabalho mais ligeiras.

4. Como referiu, a evolução de mentalidade tem sido muito lenta. A realidade está-se, realmente, a alterar?

Nunca pensei muito nisso - se calhar, já o devia ter feito. Havendo maior integração das mulheres no mercado de trabalho em geral, e no Direito em particular, temos hoje um número muito semelhante de advogados e advogadas nos escritórios (se não somos 50/50, andamos muito lá próximo). O problema é que, entre os sócios, cerca de 80% a 90% são homens.

5. É um problema específico de PLMJ?

Não, é uma questão da sociedade portuguesa. A nível histórico, havia uma tendência para – perante uma mesma função – haver tabelas de pagamento próprias para mulheres. Muitas vezes, os homens resistiam a que estes valores fossem nivelados, mas também as próprias mulheres influenciadas por séculos de opressão, aceitavam este papel. Creio que esta questão já desapareceu, mas continuamos a ter tarefas socialmente características de homens e de mulheres.

6. Que mais-valias podem trazer os homens na discussão da Igualdade?

Desde logo, ter consciência do tema e adotar mecanismos que neutralizem os efeitos negativos desta mentalidade para as mulheres. Porque o mais difícil é mudar a forma de pensar. Num exemplo: em PLMJ, temos uma prática instituída há muitos anos de manter a remuneração das grávidas que vão para casa durante três meses. Não me lembro de nenhum homem ter vindo ter connosco com um pedido de licença parental, porque xiste um machismo instalado nestas coisas. Os homens não vão para casa tomar conta de bebés. E desconheço situação diferente noutro escritório, ficaria surpreendido se isso acontecesse.

7. Fez todo o seu percurso em PLMJ, conhece bem o escritório. Como é que as pessoas reagiriam a essa situação?

Depende, nunca aconteceu. Teríamos de avaliar para decidir, não fazendo sentido dizer que não poderia ter essa licença. Hostilizado não seria, mas haveria alguma perplexidade. Poderia ser ridicularizado ou visto como um caso pouco positivo por algumas pessoas. Mas estou a falar de algo que nunca aconteceu, logo, a antecipar cenários.

8. Como é que se faz a gestão de tarefas em sua casa?

A minha mulher também é advogada. Não me lembro se discutimos o assunto, mas a certa altura ficou claro que eu não podia sair do para ir buscar os meus filhos. Quem se sacrificou imenso foi a minha mulher. Inclusive, levou a que fizéssemos opções profissionais distintas: enquanto ela procurou situações profissionais que conseguisse compatibilizar com as tarefas familiares, eu dediquei-me mais ao trabalho. Respeito e admiro imenso o percurso que ela fez até aqui, pois assegurou sempre uma gestão equilibrada da vida profissional e familiar. Nesse aspecto, estive “protegido” no meu macro-escritório. Não estaria nesta fase da minha carreira se a minha mulher não o tivesse permitido.

9. Alguma vez equacionaram o contrário, ser ela a desenvolver a carreira e o Dr. a cuidar dos vossos filhos?

Não, acho que isso teve a ver com o momento profissional por que passávamos. Enquanto sempre estive aqui no escritório, a minha mulher foi muitos anos assessora do Governo. Sempre ficou claro que, se eu quisesse progredir dentro deste escritório, era impossível assumir um papel de maior protagonismo a nível familiar. Às vezes era menos o que se dizia e conversava, e mais o que não se dizia e resultava do trabalho intensíssimo.

10. Como é feita a divisão de tarefas domésticas em sua casa?

Hoje em dia o esforço de ambos é muito baixo porque os nossos filhos já são crescidos, e também porque temos uma empregada.

11. A sua mãe trabalhava?

Era bióloga e durante muitos anos foi diretora do Jardim do Ultramar. Tínhamos uma empregada interna e os meus avós davam apoio familiar. A minha mãe era uma exceção para a época, e um exemplo para os filhos. Quando foi para a faculdade (anos 50), havia pouquíssimas mulheres a fazê-lo, mas meus avós apoiaram-na sempre.

12. Olhando para as grandes firmas do País, como explica o enorme fosso entre o número de sócios e de sócias nos conselhos de administração?

O problema começa mais atrás, ou seja, por que é que ao longo da progressão na carreira as mulheres se vão perdendo... Porque este afunilamento é um facto. Tem a ver com o que temos vindo a falar: nas sociedades de advogados, é difícil as mulheres compatibilizarem família e carreira. E, de uma forma geral, a sociedade civil continua a exigir que estes deveres sejam da responsabilidade das mulheres, o problema está aqui.

Torno a dar o meu exemplo: a minha mulher podia ter entrado numa firma semelhante à minha, mas a partir de certa altura teria sido quase impossível conciliar

carreira e família. Uma pequena estrutura profissional aguenta isto, uma grande sociedade de advogados não. Isto é um problema - não é um grande - mas é um problema, não haver mecanismos que permitam dos dois planos de vida que as advogadas têm de conciliar. Aqui temos um problema para gerir, embora não seja absolutamente prioritário.

13. Não é prioritário?

Tenho várias prioridades para gerir em termos de dimensão, numa grande sociedade de advogados. Os escritórios ainda não sentem que assegurar condições de progressão para as mulheres seja prioritário.

14. É que na base da firma que gere, 60% já são mulheres, e é esta massa que suporta, financeiramente, a cúpula onde 85% a 90% são homens...

É verdade, já o disse há pouco. Provavelmente, entre os mais jovens do escritório até há mais mulheres. Há 10 anos atrás não seria muito diferente.

15. Mas nessa altura não recebiam tantos recém-licenciados, nem o estágio era tão longo, nem os custos fixos estruturais tão elevados...

Evoluímos imenso em diversos aspectos, temos hoje uma estrutura de suporte completamente profissionalizada. Não tenho a menor dúvida que existe aqui um problema, e em PLMJ não queremos que uma colaboradora nossa chegue aos 26 ou 27 anos e esteja no dilema de ser mãe ou sócia do escritório. Não desejava que uma colega minha estivesse nesse impasse.

16. Tem filhas?

Tenho, e também não gostaria que, dentro de 10 ou 15 anos, ela tivesse de escolher entre evoluir profissionalmente ou ser mãe. Portanto - mais cedo ou mais tarde - teremos de lidar com este problema e criar soluções para resolvê-lo. Mas, torno a dizer: não é premente para as sociedades de advogados. Há situações pontuais

a acordar com colegas, mas não temos uma política de planeamento familiar. Isso é muito complicado de fazer.

17. Porquê?

Porque uma sociedade de advogados não é uma empresa. Enquanto esta funciona de 2ª a 6ª, das 9am às 5pm e assim se torna previsível e planificável, nas sociedades de advogados os problemas não param.

18. E se a Ordem dos Advogados tornasse obrigatório o estabelecimento de uma quota para as sociedades de advogados serem mais paritárias?

Era um disparate. Nem me passa pela cabeça que a Ordem possa fazer uma coisa dessas porque não faz sentido.

19. Mas esse “disparate” está a ser considerado a nível europeu, para todas as empresas cotadas em Bolsa...

Admito que, para determinadas atividades e sectores, possa fazer sentido. Mas impor quotas, no caso das mulheres, não pode ser visto de uma forma geral, terá de ser analisado sector a sector.

20. Só que nas empresas cotadas não há essa diferenciação por sector...

Mantenho o que disse: nas sociedades de advogados não faria sentido. O nosso problema não é ter quotas de mulheres, hoje em dia até já são mais do que os homens.

21. Salvo nos cargos de topo...

É mais um problema da sociedade em geral, do que na advocacia. Começa em casa e acaba no escritório, e não o inverso. Regulamentar esta realidade poria as pessoas a pensar na Igualdade como tema prioritário, mas hoje ninguém chega a sócio

por via administrativa. Era muito negativo correr o risco de ver chegar ao topo uma mulher com base no seu sexo.

22. Já se lhe deparou o risco contrário, de conhecer uma mulher com perfil para sócia, que não o tivesse conseguido por preconceito do escritório?

[Silêncio] Não. Quando chegou ao ponto de tomarmos uma decisão sobre determinada colega poder ou não passar a sócia, já estávamos para lá do ponto dela optar por ser mãe ou sócia. Temos sócias que são mães e, neste momento, há muito mais associadas seniores [penúltimo patamar da carreira] do que associados seniores. As mais velhas, com maior probabilidade de chegar a sócias, são quase todas casadas e com filhos.

23. Mostro-lhe uma tabela comparativa dos sócios e sócias das maiores firmas do País entre 2009 e 2012 onde lhe peço que comente o rácio de PLMJ [37 sócios para 6 sócias].

É confrangedor. Preferia que a fotografia fosse diferente, porque o que me mostra demonstra que há momentos em que o afunilamento existe muito mais do lado das mulheres do que do lado dos homens. Se calhar aí, elas acabam por enveredar por outras soluções, fora destas estruturas. Assim, os escritórios podem estar a perder pessoas altamente qualificadas, que trariam valor acrescentado, o que é uma pena e um erro estratégico.

24. É coincidência que as sociedades fundadas por advogados mais jovens sejam aquelas onde os rácios de sócias são maiores?

Sim, porque os escritórios mais antigos já são geridos por uma geração mais jovem. Em PLMJ, a média de idade dos sócios ronda os 45 anos, correspondendo a uma fasquia que sempre lidou em pé de igualdade com as mulheres. Isso nunca me influenciou, positiva ou negativamente, nunca tomei uma decisão baseada no sexo de um colega.

25. As políticas de família de PLMJ estão na média dos outros escritórios?

Julgo que sim.

26. O mercado de trabalho português é paritário?

Poderia ser melhor, mais facilitador para as mulheres conciliarem os dois planos da sua vida, profissional e familiar. Mas é razoavelmente bom.

27. E no sector da advocacia, existe Igualdade de Oportunidades?

Os dados demonstram que há um problema, com o tal afunilamento ao fim de 10 anos de profissão porque é aí que predomina o princípio do “up or out”, ou seja, é quando olhamos para alguém e vemos se tem ou não perfil para ser sócio. E isto, admito, pode ter mais impacto numa mulher.

28. Já se sentiu positivamente discriminado ao longo da sua carreira?

Não, o que acontece num ambiente masculino é que o discurso é mais solidário. Mas isso também deve acontecer num ambiente só de mulheres.

29. Sente-se constrangido num ambiente só de mulheres?

Não. Já sucedeu e não me senti nada constrangido. Mas é mais fácil gerar-se empatia entre o mesmo sexo em ambientes de trabalho muito intensivos, porque um grupo exclusivamente masculino terá mais em comum. Mas o mesmo sucede num grupo só de mulheres. Mas estou só a teorizar, equipas de um só sexo são muito raras.

30. E já lhe aconteceu sentir-se negativamente discriminado por ser homem?

Não, nunca.

SECÇÃO K

MIGUEL TEIXEIRA DE ABREU
(SÓCIO-FUNDADOR DA ABREU ADVOGADOS)

1. Considera-se um homem de família?

Sem dúvida, na medida em que - sem um referencial familiar -ninguém consegue ser nada. E ninguém se desenvolve sozinho, nem do ponto de vista humano, nem a trabalhar. Quando criei esta sociedade, há 18 anos, sempre tive uma máxima que se resume em ter a maior tolerância com as pessoas para delas poder exigir o máximo desempenho. Numa organização como esta, em que não existem limites horários, se a importância da família não for tida em conta, destroem-se os equilíbrios das pessoas. Por isto entendemos que na advocacia é essencial encontrar o equilíbrio familiar para atingir a produtividade esperada de cada colaborador.

2. Os seus colaboradores têm correspondido a esta compreensão?

Nem eu nem os meus sócios não estamos minimamente arrependidos desta forma de ver as coisas porque repare – se lhe ligarem às 4pm da escola do seu filho a dizer que ele está em crise e só o puder ir buscar às 6pm, geram-se dois efeitos negativos. Em primeiro lugar, você falha do ponto de vista familiar e tem de conviver com essa falha. Depois, a sociedade também não aproveita nada do seu trabalho porque tem a cabeça noutro sítio. Em suma, a melhor solução passará por uma flexibilidade horária que lhe permita priorizar aquilo que deve vir sempre primeiro: a família. Estas prioridades não podem nunca ser questionadas.

3. Esta importância que dá à família vem de uma educação que teve em casa ou de um exemplo profissional?

Ambos. Sempre fui educado dentro destes valores, as pessoas da minha família que se dedicaram ao mundo empresarial aplicaram esta matriz e deram-se muito bem. Uma empresa não depende das horas que um trabalhador lá passa, sobretudo um escritório de advogados, cujo valor acrescentado são os “neurónios” das pessoas. A

motivação não é uma coisa que nasça de fora para dentro, logo, um dos maiores estímulos que podemos dar aos nossos colaboradores é um sentido de equilíbrio.

4. E na vida profissional, quem o inspirou a dar importância à família?

O António Maria Pereira (sócio fundador da PLMJ), que foi meu patrono, era uma pessoa onde sempre vi esta postura humana. Dava-me toda a flexibilidade para equilibrar a minha vida, nunca tive qualquer problema neste sentido. Outra pessoa, que trabalhou aqui connosco, o César Bessa Monteiro, uma pessoa louvável do ponto de vista humano e que – sendo 15 anos mais velho do que eu – me ensinou muito desta perspectiva. Mas há outros advogados que não conheço tão bem mas cuja postura admiro, como o António Pinto Leite (sócio da Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados). Todas estas pessoas se preocupam com fazer as coisas como deve ser. Por mais dinheiro que e ganhe e gaste, ninguém vive para o mundo do trabalho e chega ao fim de uma temporada dizendo que isto o satisfaz totalmente. Sem os outros, as coisas não fazem sentido nenhum.

5. Do “feedback” que tem da AB, são mais homens ou mulheres os advogados que usam desta flexibilidade para se dedicarem à família?

As mulheres porque, socialmente, estas são as funções que os homens lhes atribuem em casa. Nenhuma mãe delega num pai este tipo de coisas. Se ligam do colégio a dizer que o filho partiu uma perna, o pai irá para lá a correr, mas - se a mãe também puder -, ele dá-lhe prioridade porque sabe que com ela o filho está bem. Há a questão do cordão umbilical que, apesar de ser desfeito à nascença, perdura dentro de cada um.

6. Não pode ser a preguiça dos homens, perante tarefas que foram sempre desempenhadas pelas mulheres, e que assim os deixam mais libertos?

Os estereótipos estão lá: o homem supre as necessidades financeiras e a mulher as emotivas da família. O mundo é feito de equilíbrios, mas já houve uma grande permeabilidade entre os dois mundos.

7. A AB tem homens que deram prevalência à carreira das mulheres?

Não sei porque não conheço as famílias das pessoas, mas há aqui casos de mulheres que trabalham muito. Nestas situações precisarão, decerto, de encontrar equilíbrios com os maridos.

8. Já algum advogado lhe pediu para gozar de uma licença de parentalidade?

Sim, mas no caso deles é sempre de quatro ou cinco dias, enquanto as mulheres tiram no mínimo três meses (havendo depois a hipótese de ficarem mais 60 dias, contra um ajustamento do tempo de trabalho e da remuneração). Até hoje nunca aconteceu, mas se um sócio meu gozasse de uma licença deste tipo não me chocava nada. Isto só se refletiria a nível da produtividade e – assim – do seu rendimento, mais nada. A nossa relação societária não se alteraria.

9. Participa nos processos de recrutamento do escritório?

Não - as entrevistas são dirigidas por um grupo de associados que depois fazem uma recomendação aos sócios que, regra geral, é aceite. Só em casos excepcionais falamos diretamente com a pessoa.

10. Faz ideia se nestas entrevistas perguntam às mulheres se pretendem vir a ter filhos?

É dito que isto não é problema. Já sucedeu, inclusive, procurarmos uma associada sénior para o escritório, encontrarmos a que tinha o perfil ideal, ela estar grávida de oito meses, e acordarmos na sua contratação imediata, sabendo que passadas quatro semanas entraria de licença de maternidade.

11. Mas tem consciência que isto constitui um tratamento excepcional?

Se outras sociedades não o fazem, espero que os candidatos lhes respondam à altura. Não há maior erro do que uma mulher deixar de ter filhos em nome de uma carreira de sucesso.

12. E aos homens, essa pergunta é feita?

Não. As sociedades de advogados não perguntam aos homens se pretendem ter filhos porque sabem que aqueles nunca terão de tomar conta destes. A firma parte do pressuposto que uma mulher que tenha filhos pode significar um potencial “prejuízo”, enquanto um homem não. Este é um costume que vem de há 30 ou 40 anos, quando as coisas se passavam realmente assim: as mulheres ficavam em casa e os homens é que trabalhavam. Eu tive a minha mãe em casa durante toda a infância...

13. A sua mãe interrompeu a profissão para educar os filhos?

Sim, éramos cinco rapazes – quando nos tornamos adolescentes, voltou a trabalhar. Acho que isto foi ótimo, não faz ideia do que é crescer com o lanche dado pela mãe em casa todos os dias, no regresso da escola. Tenho uma cunhada que também tem cinco filhos e suspendeu a profissão entre o terceiro e o quarto. Olhando para o percurso educativo das crianças, não se compara o que é fazer os trabalhos de casa com a mãe ou com a empregada-irmãos-explicador... Mas hoje o mundo não se compadece com isto. As mulheres não estão para aí viradas e as pessoas querem todas ter os papéis indistintamente, frustrando-se quando não o conseguem.

14. Estes papéis são biológicos ou sociais?

Ambos. A relação de uma criança com a mãe é biológica, devido à tal ligação umbilical. Mas a paridade para que se caminha a nível de carreira é um fenómeno social que faz todo o sentido. O mesmo com a divisão de tarefas domésticas. Agora, num momento de verdadeira emergência, uma mãe não substituível por um pai. Os papéis são diferentes na cabeça de uma criança, embora se tenham vindo a misturar, o que não é bom nem é mau – desde que as pessoas se sintam bem. Só tem mal a mulher em casa, se com isto se sentir subjugada.

15. E se for antes um incômodo para os homens a divisão de tarefas domésticas para que as mulheres possam progredir profissionalmente?

Isso já não acontece. Se analisar gerações diferentes irá comprová-lo.

16. A Igualdade é um tema exclusivamente feminino ou passível de se discutir em sociedade?

Sendo um tema em que a discussão sempre se gerou à volta do maior papel de destaque dos homens e do menor papel de destaque das mulheres, é natural que tenham de ser estas a forçar um caminho de ruptura. Mas os homens têm tido bastante receptividade aos problemas que vêm sendo levantados, sobretudo as gerações mais jovens.

17. Que mais-valias podem trazer os homens para a promoção da paridade?

Aceitá-la, e isto impõe-se. Mas este caminho não deve ser feito através de quotas porque este sistema não tende a escolher as pessoas pelo seu valor. Se uma sociedade de advogados hoje tivesse quotas, teriam até de ser ao contrário, porque - enquanto a minha geração tinha muito mais homens - atualmente passa-se o inverso.

18. É mesmo este o problema dos “tectos de cristal” – apesar de serem mais mulheres, os cargos de liderança mantêm-se maioritariamente ocupados por homens.

Isso é porque ainda não se fez uma substituição de gerações. Depois, acabou-se o problema, não tenho dúvida que daqui a 10 anos esta sociedade terá muito mais mulheres do que homens. É inequívoco.

19. Menos inequívoca será a tendência para que as decisões grupais reproduzam estereótipos...

Discordo, porque nesses grupos vão estar a votar mais mulheres do que homens. Logo, não há qualquer hipótese disso acontecer.

20. Como é que sociedades com 5% de mulheres nos conselhos de administração vão estar a votar em maior número?

Porque os sócios serão mais mulheres. Veja a evolução nas firmas a nível de segundas linhas – já existem, na esmagadora maioria das sociedades, muito mais associadas seniores do que homens.

21. Que garantia é que isto dá que serão escolhidas proporcionalmente, e não de acordo com o preconceito da maior rentabilidade masculina?

Nenhuma. Mas esperemos que sejam escolhidas em função do seu valor, e não do seu potencial custo para a sociedade. Agora, se tiver duas pessoas a trabalhar igualmente bem, mas uma passar 12 horas no escritório e gerar um rendimento de X (homem) enquanto a outra tem de estar em casa às 4pm e por isso só passa 6 horas no escritório e gera um rendimento de X-1 (mulher), é natural que a sociedade promova primeiro o homem.

Isto baseia-se em critérios de objectividade, porque as pessoas fazem as suas próprias opções individuais, quando escolhem passar mais tempo no trabalho ou com a família. Tem a ver com o equilíbrio de cada um, que tem um custo associado. É natural que, nas sociedades, as opções das mulheres as condicionem em termos de progressão. Mais depressa um homem está disposto a trabalhar 15 horas por dia do que uma mulher. As mulheres têm um sentido de responsabilidade mais virado para casa, que os homens não têm porque elas estão lá.

22. Foi errado ter-se aprovado uma lei de quotas para a Política?

Não, estamos a falar de contextos distintos. Um parlamento deve refletir a sociedade, e isso não acontece se só lá estiverem homens, da mesma forma que não acontece se só lá estiver determinada faixa etária de pessoas. Acho muito bem quotas, quer de mulheres, como etárias.

23. E nas empresas? É que a União Europeia caminha para uma obrigatoriedade de quotas nas empresas cotadas em Bolsa.

O mundo empresarial não se rege da mesma forma que a política ou a advocacia. Se aqui as mulheres forem mais competentes do que os homens, vão tomar decisões mais importantes. O primeiro sócio gerente deste escritório foi uma mulher, e creio que no futuro haverá mais mulheres com papéis angulares no funcionamento da AB. Nenhuma organização deveria precisar de imposições externas para promover as melhores cabeças.

24. Concorda que as sociedades mais jovens tendem a ser mais paritárias?

Sim, porque os escritórios tradicionais têm um histórico em que existiam menos advogadas. Contudo, mesmo nestas firmas, a transição vai-se fazer. Nas aulas de mestrado que lecciono já existe uma proporção muito superior de mulheres. Para além de que elas têm um perfil muito bem formatado para o Direito, porque aliam às competências técnicas dos homens, um sexto sentido intuitivo. Eles são mais pragmáticos, enquanto elas compreendem melhor as “nuances” das coisas. Espere mais uns anos e vai ver.

25. Cerca de metade dos entrevistados neste trabalho afirma o mesmo. Não se passaram já gerações suficientes, desde que a igualdade entre os sexos foi reconhecida por lei, para a realidade estar mais equilibrada?

Mas para isso era preciso que elas se formassem em Direito, escolhessem a advocacia e subissem nas empresas. Este é um processo que leva tempo. Há 40 anos não havia mulheres nas faculdades, eu fiz o curso em meados dos anos 80 e tinha poucas mulheres na minha turma.

26. Se o percurso de sócio leva 10 a 12 anos a percorrer, bastava que houvesse mulheres a terminar o curso no início do século XXI...

Algumas já lá estão, aqui até são bastantes [sete, para 20 homens].

27. Mostro-lhe uma tabela onde está a evolução, entre 2009 e 2012, dos sócios e sócias nos principais escritórios do País. Peço-lhe que comente os valores da AB e a tendência geral que se antevê.

Sinceramente, se daqui a cinco anos fizer esta comparação, o panorama será diferente, também em sociedades menos jovens, quando os sócios atingirem a idade de reforma. Pensando no “pipe line” deste escritório, temos muito mais mulheres do que homens. Não por uma questão de paridade, mas porque o Direito se tornou uma profissão mais aberta às mulheres. Já começa a haver um equilíbrio maior no que é a evolução societária. A advocacia, que começou por ser uma profissão de homens, hoje é claramente mista, e amanhã tende a ser de mulheres.

O rácio da AB seria melhor se olhasse para advogadas que têm todas as condições para ser sócias. Mas estamos bastante acima da média, e ainda vamos estar mais, não duvido, porque as mulheres também vão estar em maior número.

Todos os escritórios internacionais, que contam com cerca de mil colaboradores, já não se debatem com esta questão interna de género. São é escritórios que promovem pessoas que vivem lá dentro, o que é mais difícil para as mulheres – não devido ao sexo – mas porque lhes custa abdicarem dos seus equilíbrios pessoais e familiares em nome da carreira. Não há igualdade de tratamento sem igualdade de circunstâncias. As mulheres não estão dispostas a fazer este sacrifício profissional, enquanto os homens sabem que em casa têm alguém que assegura o equilíbrio da família. Mas isto hoje é mais raro - o mundo é muito mais egoísta, já não temos sociedades em que as pessoas abdicam de si a favor dos outros.

28. Considera a importância que a AB dá à família como uma mais-valia em relação à concorrência?

Gostava que assim fosse, mas - ao longo destes 18 anos - verifiquei que, muitas vezes, o dinheiro continua a prevalecer nas escolhas profissionais das pessoas. Só a partir de um nível muito elevado na carreira é que a qualidade de vida começa a ser verdadeiramente valorizada. Mas espero que sejamos um exemplo, para que no futuro haja mais escritórios assim. A AB já foi distinguida, quer como uma das melhores empresas para trabalhar, quer como uma das empresas familiarmente mais

responsáveis. Isso acontece e, quando participo nos eventos que se fazem nesta área, ainda vejo muito poucos advogados na plateia.

29. O mercado de trabalho português é paritário, a nível de Igualdade de Oportunidades?

Acho que sim, já existe uma consciência social bastante paritária, talvez com exceção dos meios rurais. Dantes, era impensável ver mulheres a conduzir autocarros e eléctricos. Só que uma inovação requer sempre uma alteração de hábitos, e isso leva tempo, mas estamos no bom caminho. A advocacia, por exemplo, é completamente equilibrada.

30. Já foi positiva ou negativamente discriminado por ser homem?

Não, nunca.

SECÇÃO L

PEDRO CARDIGOS

(EX-SÓCIO FUNDADOR DA ABREU, CARDIGOS E ASSOCIADOS, ATUAL SÓCIO

FUNDADOR DA CARDIGOS E ASSOCIADOS)

1. Há quantas gerações as mulheres trabalham na sua família?

A minha avó paterna era professora de liceu e a minha mãe é médica.

2. Em sua casa faz-se a divisão de tarefas?

Quem cozinha aos fins-de-semana sou sempre eu. Durante a semana, é quem chega primeiro a casa. De resto, temos uma empregada.

3. É pertinente discutir a Igualdade com homens e mulheres?

Sim, porque é uma questão que se coloca à sociedade em geral. Apesar afetar mais diretamente as mulheres, todos sofremos consequências indiretas (boas ou más). Perdemos todos, justifica-se por isto.

4. O que é que os homens perdem?

O conforto em partilhar responsabilidades financeiras em casa. O que implicará um reequilíbrio estabelecido noutros moldes, porque haverá alguma legitimidade das iniciativas relacionadas com decisões de impacto financeiro serem tomadas de maneira menos igualitária.

5. Quem ganha mais deve tomar as decisões principais na família?

Não. As decisões devem, tendencialmente, ser tomadas por ambos. No entanto, ponho-me no lugar da minha mulher [que ganha menos], e - em certas decisões - ela deixa-me ter a última palavra.

6. Falando da advocacia: como explica o enorme fosso entre sócios e sócias nas grandes firmas portuguesas?

A explicação mais simplista reside na assunção, pelas mulheres, de responsabilidades decorrentes da maternidade de uma perspetiva contributiva para a família diferente da dos homens. A isto acresce que os homens se sentem mais à vontade entre os seus pares. As mulheres abordam as questões e tem esquemas mentais completamente diferentes, e isso tira-nos algum conforto.

7. Durante sete anos presidiu à Associação das Sociedades de Advogados de Portugal (ASAP). Esta questão da paridade nunca surgiu a debate?

Não, foi um tema que ninguém colocou em cima da mesa. Com certeza que, se alguém o tivesse feito, teríamos tido todo o prazer em discuti-lo.

8. Mulheres e homens pensam diferente por motivos biológicos ou sociológicos?

Ambos. Somos animais completamente diferentes na maneira de sentir, reagir, analisar e perspetivar as questões, no “timing” das decisões, ponderação e emotividade no que fazemos. Aceitar que somos diferentes é o primeiro desafio que se nos coloca, seguido de tentar entender em que medida. Em termos sociológicos, isto cria pontos de partida diferentes, com consequências a nível familiar, nomeadamente, com os filhos. Portanto, as diferenças sociológicas derivam das biológicas.

9. Isto justifica que haja menos mulheres nos centros de decisão?

Em termos de juízo de valor, não. Mas o que é diferente retira conforto e ainda existe uma propensão completamente distinta que as mulheres têm de relativizarem a profissão a partir de dada altura, dando primazia à família e aos valores maternos. Mas isto dá uma ótima oportunidade aos homens de aceitar e, até, criar – com toda a boa vontade – carreiras paralelas, que procurem conjugar tudo, tratando de forma diferente o que é diferente. Nunca pensei muito no assunto, mas agora que estou a fazê-lo, penso que as mulheres que chegaram a sócias nos grandes escritórios têm um tipo muito menos feminino do que aquele que está socialmente definido. Daí os homens se sentirem menos inseguros com elas. Por outro lado, existe aqui uma menor propensão para a vertente familiar, que a partir de certa idade surge com o «relógio biológico» a dar horas...

10. Ou seja, para uma mulher chegar a sócia numa grande firma tem de se transformar num homem?

Não, mas terá mais facilidade se tiver certos traços de personalidade menos femininos, usando um eufemismo.

11. Já foi sócio de uma grande firma. No âmbito destas entrevistas, uma sócia referiu que foi o Dr. a levar à administração o primeiro regime de maternidade deste escritório. Isto foi importante?

Sim, e tinha um objetivo muito concreto: discriminar positivamente colaboradoras que tinham um contributo claramente superior ao dos homens. Retribuir o que estas mulheres davam, em termos de rentabilidade, foco e dedicação, bem como atrair mais mulheres ao escritório. Foi uma decisão relativamente consensual, não recordo haver votos de vencido.

12. Foi algo inovador, face a outros escritórios?

As políticas de família não eram muito tidas em conta, e - nessa medida - atraímos mais mulheres para o escritório, colocando-nos na lista das preferências. Naquela altura havia poucas formas de auscultar como as pessoas optavam por este ou aquele escritório. Mas a verdade é que, quando as pessoas iam às entrevistas se mostravam satisfeitas.

13. O que falta às advogadas do País para quebrarem os “tetos de cristal”?

Capacidade de angariação. As mulheres são muito mais organizadas, mas - numa sociedade que também não é paritária - aquilo que é decisivo para fazer um sócio, esbarra nos “targets” de angariação serem masculinos. Em muitos casos, estes também se sentem mais confortáveis com homens, sobretudo em trabalhos de maior responsabilidade, que envolvam maiores quantias de dinheiro.

14. Este é um obstáculo justificável ou não passa de um preconceito?

Claro que não se justifica. Os melhores advogados que conheci são, indiscriminadamente, homens e mulheres. Elas até são mais aguerridas e focadas, tendo tido a vida muito mais dificultada, pelo que ainda têm esse mérito. Mas este estereótipo assenta numa situação sociológica que - por sua vez - resulta doutro estereótipo: a advocacia ser uma profissão eminentemente de homens, porque às mulheres está destinado um papel predominantemente familiar. Em suma, cria-se um ciclo muito difícil de quebrar, é uma questão que demora tempo a evoluir...

15. As quotas podem ser uma solução?

[Silêncio]. Acho que as quotas não fazem sentido por serem especiais, impostas, resultando depois em processos que fazem uma discriminação positiva. As coisas são como são - é mais natural, apesar de levar mais tempo, um processo gradual das mulheres darem o seu contributo à profissão, do que ter sociedades com “homens com saias” numa situação permanente de luta, dada a posição forçada em que foram colocadas. O pior que pode acontecer é as mulheres utilizarem aquilo que são características femininas – de sedução e persistência - para conseguirem objetivos que só vão, no fundo, alimentar o estereótipo de que hoje são vítimas.

16. Já foi positivamente discriminado ao longo da sua carreira?

Não, mas pode ter acontecido. Já senti o contrário, numa situação em que - pelo facto de uma mulher se debulhar em lágrimas - o cliente se sentiu pouco à vontade para tomar outra decisão. Perante um espetáculo destes... nem vale a pena continuar, não é? Isto descreve bem o que tentava explicar há pouco. Claramente, esta advogada ficou com o cliente através de uma situação muito desconfortável que criou para todas as partes. Da próxima vez que este cliente se deparar com a escolha de um advogado, nem vai hesitar. Nem eu, da próxima vez que tiver de fazer sócios. Há situações em que uma pessoa percebe que o desconforto não surge quando se escolhe uma mulher para trabalhar, mas ao longo do trabalho, pelas atitudes que ela toma. Um homem está mais exposto a ser manipulado ou conduzido por uma mulher do que por um homem.

17. Não está a ser injusto, na medida toma o todo pela parte, enquanto, se fosse um homem, considerava-o um caso isolado?

Não é isso, só que isto marcou-me e – agora que falamos no assunto – da próxima vez que fizer algum sócio pensarei nisto. O desconforto não resulta só de estar pouco à vontade com mulheres numa sala, pelos apartes naturais de linguagem que surgem ao longo das reuniões de sócios, as questões que podem ser colocadas por elas surgirem num quadro mental, referências e sensibilidade diferentes... até aqui

consigo conviver bem. Onde tenho mais dificuldade é, relativamente a coisas que me correram mal com sócios, sendo homens – podia perfeitamente tê-las antecipado -, enquanto sendo mulheres não tinha qualquer possibilidade de as antever.

18. Considera-se em pé de igualdade apenas com os homens, é isso?

Com as mulheres não jogo com as mesmas armas. E o desconforto daí gerado não permite que a sua evolução na carreira seja melhor face aos homens, entre muitos outros fatores como a disponibilidade de tempo ou a dedicação ao escritório. Enquanto os homens sabem que em casa têm sempre quem lhes cubra a retaguarda, e assim são mais livres para retiros de sócios aos fins de semana, saídas com clientes em horário fora do trabalho, as mulheres não. Por não irem às atividades do clube, as mulheres deixam de fazer parte dele, distanciam-se.

19. Incomoda-o dividir o poder com uma mulher?

[Silêncio] Nunca o fiz.

20. Acha que o mercado de trabalho português é paritário?

Sim.

21. E o segmento da advocacia em particular?

Não. Até certa fase sim, até porque das faculdades saem cada vez mais mulheres e – portanto - são mais as contratadas. Mas, a partir da altura em que o “relógio biológico” começa a dar horas, as coisas mudam por tudo o que já falámos.

22. A advocacia de negócios é um mundo vedado às mulheres?

Voltamos ao que falámos há pouco. Como ainda é um mundo maioritariamente masculino, vedado não é - mas torna-se muito mais difícil.

23. Da experiência que tem, como é esta realidade a nível internacional?

Nos países anglo-saxónicos, isto passa-se de forma muito diferente porque as mulheres são mais homens, comportam-se de um modo mais ligado ao estereótipo masculino, adiando planos de família. Na Europa mediterrânica deve ser o mesmo que em Portugal.

24. Em suma, a solução para a paridade deve ser mais cultural e os homens não se devem aproximar tanto das mulheres quanto o inverso?

Se uma filha minha quisesse ser advogada, dir-lhe-ia que a receita do sucesso seria abdicar de uma série de coisas que, se calhar, não são abdicáveis para uma mulher, e aderir a um estereótipo muito mais masculino. Neste momento, seria isto que lhe diria, mas tenho esperança que as coisas vão mudando aos poucos.

SECÇÃO M

PIEADADE ALMEIDA GARRETT

(SÓCIA DA CMS-RUI PENA, ARNAUT & ASSOCIADOS - RPA)

1. Pensa que se justifica falar de Igualdade com homens e com mulheres?

Antes, quero fazer o seguinte ponto prévio: não sou feminista nem acho que se justifique criar lugares próprios para homens e para mulheres. Isto é uma estupidez, a maior cretinice que existe e sou contra até ao infinito. Homens ou mulheres, o importante é serem competentes - se o forem, a Igualdade de Oportunidades surge de forma automática.

É evidente que, no meu tempo, era mais difícil vingar, não por ser mulher, mas por ter atrás de si um sem número de tarefas que a impediam de ter o que os homens têm. Mas isto é outra conversa.

2. Pode concretizar?

Não sou capaz de dizer que um homem seja mais competente do que uma mulher. Vejo é que muitas mulheres juntas se dão mal, as equipas precisam de ser misturadas. E as diferenças que eu possa fazer são neste sentido, porque sou a responsável pelo recrutamento.

Assim, quando tenho departamentos desequilibrados em termos de sexo tento fazer correções, mas porque tenham de haver os mesmos homens e mulheres, mas porque é salutar. Os dois sexos são diferentes, o que é altamente positivo. Ao entender isto é que uma organização pode ou não ter sucesso, não através de quotas, mas conjugando formas diferentes de pensar, como decorre de combinar homens com mulheres no trabalho.

3. Há quantas gerações trabalham as mulheres na sua família?

A minha é a terceira. Com curso superior, eu sou a primeira. Na minha família dava-se importância aos estudos, tanto para rapazes como para raparigas, e quando assim é, faz toda a diferença. O mal das famílias portuguesas, durante muitos anos, foi achar que só os rapazes deviam estudar.

4. Concorda que o problema hoje reside nas mães educarem as filhas como os irmãos, mas o inverso ainda não ser verdade?

Sim, mas hoje não tenho tempo para estar a distinguir o que faz um filho ou uma filha. Não peço a ela que me vá buscar um escadote se ele estiver lá, mas – se preciso de ajuda no computador - não olho mais para um do que para outro. O meu antifeminismo tem muito a ver com odiar que alguma vez um homem seja igual a uma mulher ou vice-versa. Tenho pavor a que isto um dia aconteça e a paranóia do feminismo não pode confundir tudo. Um homem tem de ser um homem e uma mulher tem de ser uma mulher.

5. Como explica que exista um fosso tão grande entre sócios e sócias nos conselhos de administração dos maiores escritórios do País?

Estive no conselho de administração da RPA durante 20 anos. O último onde estive era composto por duas mulheres e um homem. Não me preocupo muito em saber o que se passa nas outras sociedades, mas - se discriminam - é lamentável.

Quer dizer, não faço a menor ideia nem estou preocupada com isto, que pode acontecer por várias razões, nomeadamente, porque os rácios entre mulheres e homens são menores. Pode ser assim agora, mas não dentro de uns anos. Dos 200 currículos que recebo anualmente, as melhores notas pertencem a mulheres. Como é óbvio, isto assegura automaticamente a sua progressão na carreira. As pessoas elegíveis para sócios nos próximos anos são um homem e duas mulheres.

6. Mas a tendência é de um afunilamento das mulheres nos lugares de topo, com percentagens de 80% a 90% de homens nestas cúpulas.

Acredito, mas não é o que se passa na RPA. Ainda há três anos, no recrutamento, tive de esconder a coluna das mulheres dos entrevistados, porque no ano anterior tinham ficado 90% de estagiárias.

7. Quais são as políticas de família da RPA?

Todas as grávidas vão três meses para casa a expensas da Ordem [através da Caixa dos Solicitadores para que descontam]. Depois, varia. Lembro-me de uma advogada que esteve quase um ano em casa, mas foi caso especial. E estou a falar de alguém que está no limite para ser sócia.

8. Os perfis de liderança variam consoante o sexo?

São completamente diferentes, e ainda bem. Quando não se fizer esta distinção é que fico muito preocupada. As mulheres têm mais sensibilidade e são muito mais intuitivas, astuciosas e habilidosas na implementação de funções. Elas sabem preparar a execução de medidas novas, enquanto com os homens tudo funciona mais à bruta, embora também tenham vantagens: são mais objetivos, mas - lá está - têm de estar temperados.

9. Os clientes escolhem, indiscriminadamente, homens ou mulheres para os representar enquanto advogados?

Nunca lhes fiz um inquérito, mas também nunca recebi queixas.

10. Então os clientes não “genderizam” ramos de Direito?

A tendência mais vincada que existia na advocacia era no Direito Financeiro. A nossa equipa de Fiscal já teve o dobro das mulheres. Não faço estudos de mercado, mas na RPA não fazemos diferença por sermos feministas. Recruto pessoas de acordo com as suas habilidades, não faço distinções por sexo, tenho plena noção disso. Se calhar, por ser mulher.

11. Ao longo do seu estágio profissional alguma vez se sentiu tratada de forma diferente por ser mulher?

Não, até porque éramos só mulheres. Não sou uma traumatizada do poder do homem, está cheia de azar comigo...

12. Quem foi o seu patrono?

O meu marido [Rui Pena].

13. As mulheres ainda têm dificuldade em conciliar família e carreira?

Não sei porque não é a minha realidade. Se acontece noutros sítios, é mau. Pessoas que estigmatizam mulheres gerem organizações falhadas. Se a maioria das firmas faz isso, falha, e este pode ser um dos motivos para a crise que o sector está a atravessar. Repare no caso da VdA, onde a Margarida Couto [sócia] tem imensos filhos e foi uma lutadora pelos direitos das mulheres naquele escritório porque percebeu a falta que elas fazem ali. Porque fazem muita.

14. O que não impede que a VdA ainda tenha mais homens como sócios...

Não contabilizo as coisas, tem é de haver mulheres. Não me interessa se são muitas ou poucas, desde que tenham peso na sociedade... Aqui, apesar de sermos só três mulheres, nas assembleias de sócios a nossa opinião é tida em conta.

15. Quanto à diretiva que Bruxelas está a preparar para implementar quotas de 40% de mulheres nas empresas cotadas em Bolsa...

É uma parvoíce, discordo das quotas em aspecto algum. As pessoas não se escolhem assim, é uma mediocridade para as mulheres, odiava que me fizessem isso! As pessoas têm de ser recrutadas pela sua competência, as mulheres não são mais nem menos do que os homens - são diferentes, mas não podem ter lugares reservados por isso, é algo que me repugna.

16. Como é que na RPA as grávidas compensam o tempo que passam de licença de maternidade, em termos de aprendizagem profissional?

Não é grave, porque têm acesso permanente *online* ao escritório, podendo utilizá-lo enquanto durar a baixa, se assim o entenderem. Depois, enquanto os filhos são pequenos, não noto grandes perturbações. Também monitorizo as ausências, mas é algo a que ligo pouco a isso - cada um deve gerir o seu próprio trabalho. Acho até muito amoroso que as mães acompanhem os filhos.

17. Alguma vez se sentiu uma referência para outras mulheres que tenha orientado profissionalmente?

Talvez, não sei. O único sonho que não realizei na minha vida foi fazer uma creche aqui, este seria o último grau de emancipação da mulher.

18. O mercado de trabalho português é paritário?

Não, mas claro que isso vai diminuindo à medida que a qualidade da profissão aumenta. Daí ter a certeza que este aspeto aqui é irrelevante.

19. E na advocacia, existe uma igualdade de oportunidades efectiva?

Sim. E as regras são iguais em todos os escritórios: pega-se numa folha de excel e organizam-se as candidaturas por faculdades e por notas. O critério nunca foi por sexo. E as mulheres já têm melhores notas do que os homens há cerca de uma década.

20. Peço-lhe que olhe para esta tabela representativa dos sócios e sócias das maiores firmas do País e que comente os dados.

Estão a aumentar as mulheres mas, no geral, são muito menos do que os homens, isso é claro. Mas a RPA, no ano passado, tinha no conselho de administração um homem e duas mulheres. Este ano já é diferente.

21. Ou seja, considera a RPA uma exceção [com 11 sócios e 3 sócias]?

Não tenho dúvidas que o nosso escritório está na média superior, em posições de liderança. Na categoria de sócios é que só temos três mulheres.

22. Duas das multinacionais com maiores níveis de rentabilidade no País não têm sócias. Que conclusão tira daqui?

Não extrapole esse aspecto, que pode ser perigoso. A razão por que a Uría e a Linklaters têm uma rentabilidade mais alta é devido ao tipo de trabalho que têm. Não são sociedades completas, estão muito viradas só para grandes investimentos.

23. São ramos de Direito onde as mulheres têm dificuldade em adaptar-se?

Não faço ideia. O que lhe posso dizer é que na RPA temos uma cultura que reflete as pessoas que cá trabalham. Assim como não podia haver aqui uma alcatifa encarnada, não podíamos distinguir um homem duma mulher como profissionais com base no sexo. Isso seria uma estupidez, mas acredito que haja pessoas a pensar assim, mas só que perdem com isso.

24. Uma componente mais feminina nas sociedades poderia ter atenuado o efeito da crise por que estão a passar?

Não tenho dúvida nenhuma que faz falta mais mulheres.

25. Esta fase de reestruturação pode promover a entrada de mais mulheres em cargos de liderança?

Depende das posições em que elas estiverem na estrutura das respetivas sociedades. Se na parte dos associados houver um peso de mulheres competentes – isto para mim é fundamental – é possível. A maioria das firmas já tem maior número de mulheres nas segundas linhas pelo que, desde que tenham o apoio dos maridos, é possível que singrem.

26. Conhece alguma mulher com perfil para chegar a sócia que não o tenha sido por preconceito do escritório?

Não.

27. A advocacia de negócios é mais hostil para as mulheres do que a advocacia de barra?

Não, nada é mais imprevisível nem angustiante do que o Contencioso. É um conforto o trabalho feito no escritório, advocacia de barra é o único ramo que não pode fazer em casa. Isto é que é altamente stressante.

28. Torno a perguntar-lhe: Faz sentido falar de Igualdade com homens?

Na lógica das quotas faz, na minha não. Se é descabido falar com mulheres, também o será falar com homens.

29. Então não é relevante discutir o tema da Igualdade em sociedade?

Claro que é relevante! Se deve ser discutido com mulheres, também deve ser discutido com homens. Porque, apesar de serem elas as prejudicadas, eles também perdem com isso. Não imagino este escritório só com homens, era a desgraça, um verdadeiro desastre.

30. A advocacia ainda é uma profissão muito conservadora. Os advogados portugueses são, dum modo geral, machistas?

Sim, os homens mais velhos ainda são machistas, mas é um fenómeno que se vai diluindo. Quanto mais educação as pessoas tiverem, mais percebem a utilidade que é ter os dois sexos nas organizações.

SECÇÃO N

PEDRO REBELO DE SOUSA

(EX-SÓCIO DA SIMMONS & SIMMONS, ATUAL SÓCIO-FUNDADOR DA

SOCIEDADE REBELO DE SOUSA – SRS)

1. Acha que se justifica falar de Igualdade com homens?

É um tema que já não enquadro assim, no século XXI. Esta não é uma questão de (des)igualdade, mas de diferença de estatuto. (Des)igualdade é um tema ultrapassado, o que se pode questionar hoje é que tipo de estatuto e de relacionamento pode ser equacionado para cada um dos sexos a nível sócio-profissional, balanceando-o com a vida pessoal.

2. Esta discussão deve ser tida, tanto entre homens como entre mulheres?

Mais do que nunca, sobretudo em sociedades de advogados, onde a tendência é de cada vez haver mais mulheres. Em 20 anos de existência, a SRS começou com uma estrutura maioritariamente masculina, hoje é quase o inverso. A nível geral, também se justifica alargar esta discussão a ambos os sexos porque está em causa saber se existe algum tipo de discriminação - positiva ou negativa - em relação ao estatuto das pessoas e seu enquadramento dentro da sociedade.

Historicamente este tem sido um tema feminino, creio que ainda o é quanto às posições de topo. A multifuncionalidade familiar e profissional é um assunto mal resolvido, mas creio que – com a evolução e diversificação nas formas de constituir família – é incontornável que este não deve ser um tópico exclusivamente defendido numa ou noutra perspectiva sexual.

3. Que papéis podem ter os homens ter neste debate?

Perceber que de maioria passaram, em muitos aspectos, a minoria. Quando isto acontece, há um interesse de sobrevivência que as pessoas devem ter, em compreender o que se passa. Creio que há um interesse dos homens também porque o contexto sócio-familiar mudou, e assim eles têm de procurar novos equilíbrios e papéis onde encaixar.

4. Na advocacia, uma vez que são os homens que predominam nos lugares de topo, não lhes será possível adiar esta realidade social?

Há dois factores que fazem com que as sociedades de advogados tenham características muito próprias. A primeira tem a ver com o conceito de sociedade de advogados, enquanto tal, só ter nascido em Portugal no início dos anos 90. Ao longo destes 20 anos, a senioridade da mulher é um fenómeno que tem um atraso. Olhando para as firmas contemporâneas, as mulheres surgem como sócias com uma demora histórica institucional inevitável. O outro aspecto relaciona-se com a intensidade da profissão.

Na advocacia é difícil equilibrar carreira e família. O modelo societário que seguimos é decalcado dos países anglo-saxónicos, começando com a formação final de advogado entre os 25 e os 28 anos de idade. Depois segue-se uma carreira de sete anos para provar que se consegue chegar a sócio, implicando (facturar) cerca de 1500 a 2000 horas por ano. Aos 35/37 anos é o momento em que se junta dinheiro, porque até lá se está a faturar para os escalões superiores manterem os seus prémios, daí se trabalhar muito mas ganhar menos. Em suma, é dos 37 aos 55 anos que se faz a progressão na carreira. Neste modelo, as mulheres começaram a ter um grande problema.

5. Qual é?

A esmagadora maioria já tem um problema gravíssimo antes de chegar a sócia chamado «relógio biológico» ou maternidade, remetendo-as para eventuais opções alternativas de carreira, em departamentos jurídicos de empresas ou no sector público, onde se ganha menos mas se tem mais qualidade de vida. Não é que elas não aguentassem a pressão até porque as mulheres até são qualitativamente melhores, a nível técnico. Tendem a ser genericamente mais responsáveis, competentes e dedicadas, não tenho dúvida nas mulheres com quem trabalhei. Da mesma forma que não tenho dúvida quanto às mulheres serem difíceis a trabalhar com mulheres - existe ali uma rivalidade que não é tão evidente com os homens. A mulher é mais ciosa do seu espaço profissional. Eles - apesar de terem ambição - também têm mais espírito de equipa. A mulher é mais individualista, logo, menos aberta a colaborações.

6. Estas características femininas são de origem biológica ou sociológica?

Inicialmente são biológicas, têm a ver com o ADN das mulheres e com a lógica da génese feminina. Depois, pode relacionar-se com a sociedade, que sempre se organizou à volta deste tipo de perfil e o incentivou.

7. Pode concretizar o que é a “lógica da génese feminina”?

Tem a ver com o que é da mulher. Os dois sexos têm diferenças na sua formação genética, ou seja, faz parte da natureza feminina ser mais individualista, da mesma forma que a mulher é mais protetora do seu clã.

8. Este traço protetor não levaria a crer que as mulheres trabalhariam melhor em equipa?

Isso depende muito de uma terceira característica - o grau de exigibilidade e intolerância da mulher quando é muito competente. Elas tornam-se intransigentes, e este é um grande entrave ao trabalho de equipa.

9. Como explica o fosso grande que há entre sócios e sócias nas maiores sociedades de advogados do País?

Em primeiro lugar, tem a ver com o tempo em que os escritórios se fundaram, quando predominavam homens. Depois, há o tal modelo de carreira que falámos onde, apesar de o «relógio biológico» trabalhar para os dois sexos, pressiona mais as mulheres, e na tal fase em que é preciso trabalhar intensivamente. A maioria delas não consegue, nesta etapa, criar um equilíbrio entre família e carreira, atingindo um momento de ruptura. Entre manter altos níveis de rentabilidade e ser uma boa mãe, vamos ser realistas... Acho que Portugal ainda tem um longo caminho a percorrer.

Numa opinião muito pessoal, entendo que o papel da mãe muito dificilmente é substituível pelo papel do pai, durante as fases da sua infância e adolescência. Podemos desenvolver grandes teorias, mas há grandes resistências sociais a deixar de privilegiar o papel preponderante das mulheres na vida e formação dos filhos. Aplicando isto a um modelo societário, é muito difícil para uma mãe de família chegar a sócia - sobretudo comparando com homens que não têm este desafio.

10. O modelo tende a manter-se?

Atualmente, apresenta problemas muito graves: já se tentou de tudo para integrar as mulheres nesta fase mais complicada (e tenho experiência disto, através das funções de gestão que desempenhei na Simmons & Simmons), desde colocá-las num trabalho de retaguarda, até dar-lhes funções de assessoria, passando pelo teletrabalho... Agora, mesmo com clientes mais modernos, o que se verifica é que estas funções secundarizam sempre as mulheres porque a criatividade do seu trabalho tende a desaparecer. Afastadas do quotidiano, elas são ultrapassadas, porque é no dia-a-dia que se aprende e se fica a par da atualidade.

11. A crise agudizou os problemas deste modelo?

Claro. Agora já nenhum advogado se consegue reformar aos 55 anos porque os sistemas de pensão começam a falhar. Logo, prolongam-se as carreiras mais 10 anos.

Isto prejudica a evolução de todos os advogados que estão abaixo, que vão ter de trabalhar mais e serão promovidos mais tarde, para que o nível de remunerações se mantenha. A isto acresce que sócio que prolongue a sua carreira até aos 65 anos não vai trabalhar outra vez desalmadamente para manter o seu nível de vida, alavancado a sua na experiência, reputação, carteira de clientes e capacidade de angariação.

O mais preocupante deste paradigma é que este sócio, para manter o cliente, vai “monopolizá-lo”, pervertendo assim a institucionalização em que assentam as sociedades de advogados.

12. Então, neste modelo não há espaço para as mulheres no topo?

Isto não exclusivo às sociedades de advogados, mas nesta profissão o trabalho é imprevisível e altamente intensivo, não permitindo planificar a vida, tornando complicada a conciliação com a família. E Portugal ainda é um país onde a mulher tem um papel preponderante em casa. Outra questão, tem a ver com a forma como o cliente nos escolhe, que muda conforme o universo seja ou não latino.

No mundo anglo-saxónico, o cliente começa por escolher a firma, depois a equipa e respectiva especialização. Só em último lugar vem o “lobbie”. No mundo latino, as prioridades são outras: à cabeça vem o indivíduo, em vez do escritório, aqui ninguém escolhe marcas. Depois o cliente escolhe as especializações que precisa para a operação. A seguir vem o “lobbie”, e há muitas firmas a angariar clientes através de conhecimentos que detêm. Só em último lugar vem a marca.

Isto tem a ver com as mulheres, na medida em que elas tendem a dar-se melhor no modelo anglo-saxónico, onde prevalece a marca (e assim os profissionais surgem mais anónimos), do que no modelo latino (onde é o advogado quem mais importa, num meio em que ainda são mais os homens conhecidos).

13. Há ramos mais “femininos” que outros?

Absolutamente, como o Direito da Família ou o Direito Sucessório. São áreas que envolvem uma componente psicológica onde a mulher se mexe com muito mais facilidade do que o homem.

14. É coincidência que os ramos mais rentáveis sejam os “masculinos”?

[Pausa] Não, não posso dizer que seja coincidência. Tem a ver com toda esta estrutura que já falámos. Regra geral, os clientes não nos escolhem em função do sexo, mas ele próprio ainda é maioritariamente masculino, e nem todos lidam bem terem mulheres a representarem-nos, sobretudo nas culturas mediterrânicas, como Portugal, Espanha e Itália.

15. Qual é a maior falha profissional das mulheres a nível de liderança?

É uma combinação de dois factores: incapacidade para trabalhar em grupo e menor predisposição para gerar clientes. Daí darem-se melhor nos modelos anglo-saxónicos, onde o cliente escolhe instituições em vez de advogados. Numa sociedade machista como ainda é a portuguesa, uma advogada que seja gira, se arranje bem e comece a ligar ao cliente a dizer que necessita de fazer o acompanhamento da sua relação será mal interpretada. Não recebi muitas queixas das minhas associadas neste sentido, mas já recebi algumas. Claro que a mulher que queira estabelecer limites, o problema está nas mais jovens, que não estão treinadas e não sabem como estabelecer fronteiras.

16. Já lhe sucedeu trabalhar com uma mulher com potencialidade e perfil para chegar a sócia, mas que não o tenha querido?

Até agora, não.

17. Comparativamente aos outros grandes escritórios, considera as políticas de família da SRS melhores, semelhantes ou piores?

Estão na média, com uma componente humanística que advém da avaliação de cada caso em concreto. As pessoas parecem satisfeitas aqui. Encorajamos cada um a fazer o seu próprio destino. Na licença de maternidade, por exemplo, pagamos três meses integralmente, no quarto pagamos metade e negociamos com quem queira ficar o quinto e o sexto. Chegámos a pensar em instalar uma creche no escritório, mas

o custo era tão elevado perante o risco das pessoas não se adaptarem, que acabámos por celebrar um protocolo com uma creche.

18. A advocacia de negócios é um meio hostil para as mulheres?

Não, já há bastantes mulheres no mundo dos negócios, apesar de ainda não serem muitas a ocupar cargos de topo. Esta problemática da Igualdade de Oportunidades e da Liderança não é exclusiva da advocacia.

19. A SRS é mais ou menos paritária que a média das principais firmas portuguesas?

Está na média superior - neste momento, temos duas sócias para oito sócios. Preparamo-nos para fazer novos sócios de indústria, onde antecipo que a média será de 50/50. Estamos no bom caminho, mas na minha geração (hoje entre os 55 e os 60 anos) eram muito poucas as advogadas.

20. O mercado de trabalho português é paritário em termos de Igualdade de Oportunidades?

Sim.

21. E o segmento da advocacia, em particular?

Também.

22. Alguma vez se sentiu negativamente discriminado em função do sexo?

Não, nunca.

23. E positivamente?

[Silêncio] Esta é mais difícil de responder, mas sim, logo no começo da minha vida profissional, no Brasil, disseram-me que tinha claras vantagens em ser homem porque queriam uma pessoa sem restrições, com disponibilidade total de tempo. De

resto, em negociações, sempre que a empatia está em causa, sinto que ser homem ajuda.

24. Concordaria com uma lei de quotas aplicada à advocacia para tornar o sector mais paritário?

Não, sou completamente contra isso porque é uma forma artificial de tratar o problema. A sociedade para encontrar pontos de equilíbrio e o peso das mulheres será muito maior. Depois, penso que a solução passa pela obrigatoriedade de haver estruturas de “governance” [gestão] nas firmas, onde a presença de mulheres seja efetiva. Uma obrigatoriedade deste tipo será muito mais eficaz porque tem lugar nos vários comités que compõem os escritórios. No fundo, é a partir daqui que se enquadram as decisões tomadas nos conselhos de administração – as tais cúpulas. Gostaria muito de ter mais mulheres nos órgãos decisores das sociedades porque enriquecem os ambientes, mas não de uma forma artificial.

SECÇÃO O

RITA CORREIA

(SÓCIA FUNDADORA DA MIRANDA CORREIA AMENDOEIRA E ASSOCIADOS)

1. Há quantas gerações é que as mulheres trabalham na sua família?

A minha mãe era licenciada em Farmácia, era normal em minha casa mulheres e homens estarem em igualdade de circunstâncias.

2. Como é que começou a sua carreira profissional?

Licenciei-me na Católica, em 1987, fiz o estágio com o Dr. João Nuno Azevedo Neves [sócio fundador da ABBC], na minha família não havia ninguém licenciado em Direito. Terminado o estágio, comecei logo a trabalhar com o Dr. Agostinho [Pereira de Miranda].

3. É a única sócia de capital do escritório?

Neste momento há mais uma, mais recente do que eu, que sou uma das fundadoras da firma e sócia de capital desde então. A inovação inerente a este projeto profissional – baseado na lusofonia, enquanto a maioria das sociedades portuguesas nasceu dentro de fronteiras e só há pouco tempo se internacionalizou – marcou-me muito, ao contrário do facto de ser do sexo feminino, que nunca considerei relevante no meu percurso.

4. Não considera o factor sexual relevante na progressão da carreira?

Acabou por ser, mas não na óptica da discriminação, mas das opções individuais, no sentido de que eu própria procurei manter um equilíbrio entre a carreira e a família. Mas é algo muito difícil de fazer de forma continuada. No meu caso, houve uma aprendizagem mútua – entre mim e o meu marido – em que nos fomos adaptando à realidade.

Tenho três filhos - com 17, 13 e três anos de idade - é evidente que ser mãe condicionou a minha atividade profissional, mas isto foi-se esbatendo ao longo do meu percurso. Daí que diga que houve uma aprendizagem mútua. Atendendo ao estrato social, amigos e família, tive de fazer um esforço maior que o meu marido, porque provavelmente era outro comportamento que se esperaria de mim. Mas ele também teve de se aproximar.

5. Sentia-se culpada quando os seus filhos eram mais pequenos?

Sim, muitas vezes, mas não tenho o dom da ubiquidade. Claro que tive alguns momentos menos bons neste aspecto, mas sempre pensei que - em última instância - aquilo que estou a fazer também é pelos meus filhos. Em termos de cultura de trabalho, acho que lhes dou um bom exemplo, e realizar-me profissionalmente também é importante. Daqui que a procura do equilíbrio tenha de ser constante.

6. Nestas grandes firmas os homens dificultam a vida às mulheres na progressão da carreira ou promovem a igualdade?

Não vejo qualquer hostilidade nem favorecimento – acho que lhes é completamente indiferente. Não digo que as mulheres se ressintam com isto, mas algumas não aguentam a pressão, sobretudo de factores externos.

7. O mundo foi construído à imagem dos homens. Cabe às mulheres reivindicar a paridade ou a eles facilitarem-lhes as mesmas oportunidades?

As mulheres é que têm de se aproximar, porque – objetivamente – não acho que deva haver qualquer tipo de discriminação, negativa ou positiva. Se elas não se esforçarem para se adequarem à atividade profissional – quando houver uma comparação – existe o risco de ficarem a perder. Não defendo que façam esforços acrescidos a nível profissional. Podem é ter de fazê-lo – e fazem-no, na esmagadora maioria dos casos – para manter o tal equilíbrio entre o trabalho e a família, amortecendo os efeitos dos factores externos.

8. As mulheres e os homens são diferentes no trabalho?

São. Têm características diferentes, pelo menos. Certos traços estão mais presentes nas mulheres, são mais leais, menos ambiciosas, mais meticolosas e detalhadas, e porventura mais flexíveis. Os homens são mais objetivos, pragmáticos e focados. Têm, também, muito mais ambição, em função da qual definem um objetivo e um percurso. Isto advém-lhes, algures, de um misto entre a vontade de ter poder e de providenciar sustento para a família.

9. Os homens têm dificuldade em dividir cargos de poder as mulheres?

Não vejo isso. Da experiência que tenho, sou muito mais tentada a falar-lhe de um equilíbrio, combinando as várias características diferentes de cada um, independentemente do género.

10. Porque se verifica então este fenómeno dos “tectos de cristal”?

Mais uma vez, circunscrevo-me à Miranda, onde o percurso das sócias foi moldado tendo em conta as suas próprias opções, e não porque à partida são mulheres. E não vejo, designadamente nas associadas seniores, que o factor mulher seja decisivo. Esta é uma firma completamente meritocrática.

11. O meio da advocacia de negócios é “women friendly”?

[Pausa] Provavelmente, não. Embora, na Miranda tenhamos vários casos de homens que contrataram advogadas grávidas, eu própria tenho três filhos, dois nasceram já comigo aqui, e a busca do tal equilíbrio trabalho/casa implicou que nunca estivesse de licença quatro ou cinco meses de cada vez.

12. Alguma vez teve de escolher entre a família ou a carreira?

Essa é uma pergunta difícil. Procurei sempre manter o tal equilíbrio, é o que lhe posso dizer. Claro que poderia ter progredido mais se tivesse subestimado o aspecto familiar...

13. Em termos de progressão de carreira, concorda que o estágio é mais simples para as mulheres do que as etapas seguintes?

Claro - à medida que se progride na carreira, a responsabilidade aumenta, logo, tem de se gerir melhor o tempo. Por cada filho que tive, tirei dois meses de licença. Nesta altura, desliguei-me muito do escritório, mas não mais do que isto. Tratou-se de uma opção pessoal, ninguém me disse que voltasse mais cedo.

14. A advocacia de negócios está preparada para a paridade?

A questão é que as mulheres são, porventura, ligeiramente diferentes, sobretudo no que diz respeito à maternidade. Os primeiros anos de actividade profissional implicam um esforço acrescido da nossa parte, mas chamar a isso uma discriminação, não consigo. É um facto que implica uma opção prévia pela mulher. Nunca sofri qualquer discriminação negativa, mas também não estou - nem nunca estive -

preparada para tal. Há aqui um esforço acrescido da parte da mulher, mas não é intransponível.

15. Concorde com o teletrabalho para flexibilizar o horário para as mulheres?

É um tipo de organização do trabalho que existe, logo, há alguma abertura para o praticar. Mas é difícil manter os mesmos níveis de concentração a trabalhar em casa. Tento mostrar abertura para estas situações com quem trabalha mais comigo, mas não advogo o teletrabalho porque complica a articulação do trabalho em equipa, essencial na advocacia.

16. Sendo a advocacia uma profissão conservadora, ainda mantém algum machismo entre os profissionais de topo?

Isto passa-se mais a nível de conselhos de administração e nas firmas mais antigas, onde também é mais a sociologia a mandar. Mas sinto-me privilegiada, mais uma vez, porque comecei cedo a trabalhar num projeto que considero “meu”, e isto dá-nos um estímulo acrescido. Agora, vejo que há muitas associadas que optam por vidas profissionais mais calmas, em que o equilíbrio entre o trabalho e a família é mais evidente.

17. A maioria dos homens entrevistados está otimista face à paridade na advocacia. É da mesma opinião?

Nesta profissão é preciso prescindir de muitas coisas. Ao longo da progressão na carreira, noto que há um percurso que - quer seja pelo número, pela qualidade, ou pela conjugação dos dois fatores – deixa pessoas para trás, mas não sinto que haja discriminação, quer nas camadas mais perto do estágio ou logo a seguir a este. Nos estratos mais elevados tem havido uma evolução, no sentido de um número crescente de representantes do sexo feminino chegar a lugares mais elevados na hierarquia nas sociedades de advogados.

Se isto acontece, quero crer que não existe qualquer discriminação face a um potencial salto para sócio, pelo facto de serem mulheres. O “relógio biológico”, a

funcionar, é mais a nível das advogadas júniores. A maioria das séniores já ultrapassou a fase da maternidade. Depois, quero crer que as características individuais vão ser determinantes. Obviamente, a advocacia não é um mundo fácil, mas - para quem já chegou a associada sénior -, decerto não vai perder a hipótese de tentar chegar mais longe.

18. O mercado de trabalho português é paritário?

Provavelmente, ainda não é.

19. E o segmento da advocacia?

Por tudo o que falámos, acho que sim.

20. Já se sentiu positiva ou negativamente discriminada em função do sexo?

Nenhuma das duas, nunca.

21. É a favor de um sistema de quotas temporário promotor da paridade?

Não, porque acredito na meritocracia e as quotas são uma distorção. Podem até servir um propósito inicial de quantidade, mas não de qualidade.

SECÇÃO P

ROGÉRIO ALVES

(EX-BASTONÁRIO DA ORDEM DOS ADVOGADOS)

1. Justifica-se falar de Igualdade com homens?

Sim, porque creio naquela declaração segundo a qual todas as pessoas nascem iguais, não devendo haver discriminação em função de nada relevante como a religião, a raça ou o sexo. O problema da Igualdade não é dos homens ou das mulheres, mas da Humanidade. Achar que este é um problema exclusivamente feminino é uma distorção clara daquele que deve ser o pensamento sadio. O problema da Igualdade tem a ver

com o tratamento recíproco entre as pessoas, porque uma coisa é estas terem características distintas, outra coisa tem a ver com a Igualdade de Oportunidades, de acesso e desempenho de funções, que é um assunto que, obviamente, tem a ver com homens e mulheres.

2. Que mais-valias podem os homens trazer à discussão?

Desde logo, descomplexá-la. Quando se diz que a Igualdade é um problema das mulheres, fica a impressão, atávica e ultrapassada, de que os homens estão instalados num castelo, gostam do seu “status quo” e as mulheres têm de trepar para conquistar algo que não os preocupa. Isto é um erro de perspectiva, porque os homens também têm muito a ganhar com o debate sobre a Igualdade e as virtudes da Igualdade.

É que a Igualdade comporta uma valorização relativa à condição humana, e não apenas da mulher. Por exemplo, hoje já não é estranho que homens beneficiem das licenças de paternidade previstas na lei. Por outro lado, creio que a Humanidade também cresce como um todo com a dignificação das partes, todas as comunidades beneficiam com o contributo de pessoas com qualidade.

3. Nesta perspectiva, como explica o fosso entre sócios e sócias nas maiores firmas do País?

Pelo peso da tradição e pelo poder tirânico dos factos. É o “ser” a prevalecer sobre o “dever-ser”. Tenho experiência na constituição de listas para concorrer à Ordem dos Advogados, pois por duas vezes concorri a presidente do Conselho Distrital de Lisboa e uma vez a Bastonário, e tinha sempre alguma dificuldade em que as mulheres que convidava aceitassem. E isto era comum às outras listas.

Isto acontecia, em primeiro lugar, pela reprodução de maus hábitos comportamentais. Por exemplo, parecer que homens e mulheres nasceram programados para coisas distintas - tarefas mais ligadas à intervenção cívica, liderança, direcção ou ao combate são mais masculinas, enquanto tarefas mais ligadas à família, criação e acompanhamento dos filhos e idosos estão mais ligadas às mulheres. Depois, há o peso dos factos. Nas famílias, há tarefas de uma enorme importância que são mais atribuídas às mulheres e isso acarreta uma menor disponibilidade.

4. Refere-se à maternidade?

Claro. Quando há crianças, a mãe tem todo o período antes do parto, pós-parto, amamentação e crescimento do bebê, em que disponibiliza grande parte do seu tempo para realizar estas tarefas. Aqui, poderá perder algum terreno em relação ao marido, que assim gozará de mais tempo para prosseguir com a sua actividade profissional. Mais: muitas vezes as mulheres vão, continuamente, abdicando de mais coisas para que o homem não tenha de o fazer. A tradição impõe que seja assim. E não há dúvida que as mães têm uma proximidade muito própria com os filhos, ficando indelevelmente ligadas. Já para não falar das expectativas que a sociedade tem sobre as pessoas, exercendo sobre elas uma enorme pressão.

5. Das mulheres que recusaram integrar as suas listas, pensa que o fizeram por vontade própria ou por esta pressão social?

Por factores externos - todas as mulheres que convidei teriam imenso gosto em aceitar, mas um conjunto de factores, muitas vezes já sublimado, impediram-nas. A maioria pensa que não vai conseguir encaixar nas suas vidas a disponibilidade de mais horas para dar a uma entidade terceira [além da casa e do trabalho]. Via nelas, entusiasmo e gosto e, por isto, muita pena por não poderem aceitar, mas também a constatação da falta de disponibilidade, em função família. É aqui que o homem tem, no geral, mais disponibilidade para retocar as suas rotinas.

6. A advocacia ainda é uma profissão conservadora. Para além disto, é machista?

Reconheço que sim. Em primeiro lugar, não há dúvida que os advogados que mais têm marcado a profissão são, predominantemente, homens. Na cúpula das sociedades de advogados existe uma maioria de homens. Agora, se a esta predominância se pode chamar machismo...

7. Não me referia a isso, mas à eventual reprodução dessa cúpula predominantemente masculina, quando cada vez são mais as mulheres licenciadas em Direito.

Nesse sentido já não acharia tanto, porque essa realidade está a alterar-se, não tenho qualquer dúvida em relação a isso. Em 1961 ainda se discutiam os direitos dos negros nos EUA. Muito poucos anos antes, a celeuma era sobre o direito de voto das mulheres. Hoje, isto parece-nos aberrante, mas não se passaram mil anos... A Humanidade vai evoluindo e, naquilo que às sociedades de advogados diz respeito, apesar de hoje serem dominadas por homens, isso vai mudar por várias razões.

Cada vez há mais mulheres na profissão, é uma tendência nítida, verificável também nas magistraturas. É natural que, havendo mais mulheres na profissão, sejam mais as que ingressam em escritórios de advogados. Logo, maior é a probabilidade de se destacarem dentro das respectivas sociedades e por via disso ascenderem a lugares de topo. Qualitativamente, as condições em que a família se estrutura são hoje mais disponíveis para que as mulheres se organizem para o trabalho. Ambos são aspectos que levam o seu tempo a mostrar resultados, mas o mundo evolui mais em progressão geométrica do que aritmética.

8. Ainda que haja o problema das decisões grupais, ou seja, que as cúpulas tendam a reproduzir o seu modelo?

Não vejo grande lógica para que isso se passe assim, e também não vejo que a rejeição da promoção de uma mulher a sócia tenha por base o seu género. Essa mentalidade está a apodrecer, se é que existiu. É natural que, havendo mais mulheres na profissão, vão ganhando maturidade e prestígio, tal como os homens, tornando a mudança inevitável.

9. Em que áreas vê as mulheres a destacarem-se?

No Direito Criminal, mas também em Marcas e Patentes, Direito Financeiro, Direito Económico, Direito Comercial... Hoje, não há sectores masculinos na advocacia. Pode haver predominância de homens em alguns sectores, mas não há coutadas.

10. Nem os clientes tendem a confiar mais em homens para assuntos de maior valor financeiro?

Pode acontecer, não tanto por serem homens, mas porque estes predominam na galeria dos advogados mais notáveis. Havendo mulheres de créditos firmados, serão igualmente procuradas.

11. Mas como é que elas conseguirão firmar créditos se não ascendem na carreira, logo, não têm uma oportunidade para mostrarem o seu valor?

As sociedades vão começar a confiar, o que me parece é que o cliente também padece do mesmo tipo de formação mental das sociedades. Não é por falta de confiança, é por acharem que a mulher tem – porventura – menos disponibilidade para se encontrar com ele ao sábado à tarde, para trabalhar todo um fim de semana, para fazer uma noitada, para largar as férias e a família e se dedicar a um assunto urgente que tenha prazo... A estrutura familiar tem de ajudar a estrutura mental e vice-versa. O cliente não confia menos por achar que as mulheres têm menor capacidade. Terá é menos disponibilidade e credenciais, menos notoriedade e reconhecimento. Para sair deste esquema é preciso ir andando.

12. Na sua percepção, há muitos advogados a gozar da licença parental introduzida na penúltima alteração ao Código do Trabalho?

Reconheço que ainda possa existir alguma inibição no gozo dessas licenças. Uma vez mais, o hábito, as práticas e a estrutura familiar e profissional das famílias podem depor em sentido diverso. A nossa cabeça não muda por decreto.

13. E se fosse obrigatório para as sociedades de advogados terem uma quota de mulheres como forma de promover a paridade no sector?

Seria mau. Reconheço que aí sou conservador, mas defendo a Igualdade num quadro de naturalidade. Nunca fiz qualquer tipo de discriminação, mas tudo o que é imposto me soa contranatura. E não me parece que o melhor caminho para a Igualdade seja à bruta. Desculpem-me os estudiosos do fenómeno, mas é assim que penso. Quotas nunca.

14. Mostro-lhe uma tabela comparativa entre os sócios e sócias dos maiores escritórios portugueses entre 2009 e 2012. Peço-lhe que a comente.

Porventura, neste intervalo de tempo as coisas não evoluíram grande coisa porque a realidade também se mantém sensivelmente a mesma. Três anos não revelam uma evolução sistémica, se fosse ver os números de 1995 já seria diferente. Dentro de 20 anos as coisas não serão radicalmente diferentes, mas estarão melhores. A tendência para haver mais mulheres nas sociedades de advogados é, como lhe disse, irreversível.

15. Mesmo nas firmas mais tradicionais, onde o sócio fundador e a maioria do conselho de administração são homens?

Também hão-de lá chegar. As gerações também se vão reciclando. Nas sociedades constituídas por advogados mais jovens, a proporção de sócias é maior, o que demonstra que já se libertaram mais daquele estereótipo cultural das funções de liderança serem características dos homens.

16. Acha que o mercado de trabalho português é paritário?

Não.

17. E o segmento da advocacia, em particular?

Também não.

18. A advocacia de negócios é um meio hostil para as mulheres?

Não, pelo contrário. Por exigir menos necessidade de confronto directo e combatividade rude, até poderá acabar por ser um meio mais simpático para as mulheres do que a advocacia de barra.

19. Tem conhecimento de alguma mulher com potencialidade e perfil para chegar a sócia que não tivesse lá chegado por preconceito do escritório?

Não lhe vou dizer quem foi, mas tenho.

20. Já se sentiu positivamente discriminado por ser homem?

Que tivesse dado por isso, não.

21. E negativamente?

Não, isso não.

22. O tema da Igualdade deveria ser mais discutido na profissão?

Reconheço que não é uma área que esteja na ordem do dia, mas – até para conseguirmos melhorar a proporção de mulheres existentes nas cúpulas das sociedades de advogados – seria necessário promover mais a discussão da Igualdade de Oportunidades.

23. Alguma vez, ao longo do seu mandato enquanto Bastonário, foi feito um estudo da paridade na advocacia?

Não, mas enquanto fui presidente do Conselho Distrital de Lisboa da Ordem dos Advogados promovi um inquérito exaustivo sobre a profissão. Lá, poderá encontrar vários indicadores muito úteis sobre a vida da advocacia.

24. Ter colocado mais mulheres nas cúpulas das firmas teria atenuado o impacto da crise na advocacia?

Não faço ideia, creio que não, mas tudo o que diga a este respeito não passa de especulação.

25. Mas reconhece que, estruturalmente, as sociedades ainda colocam muito as mulheres na retaguarda, enquanto funcionárias administrativas, responsáveis pela Comunicação, ou estagiárias?

Sim, é a tal questão da evolução da Humanidade se dar lentamente...

26. Vê alguma evolução no sentido inverso, de um dia as firmas contratarem secretários e homens que tratem doutras funções de suporte?

Muito dificilmente.

SECÇÃO Q

TERESA SERRA

(SÓCIA DA SÉRVULO & ASSOCIADOS)

1. Há quantas gerações trabalham as mulheres na sua família?

Essa questão que coloca é curiosa, nunca tinha pensado nisto. Sou a primeira mulher a trabalhar fora de casa. A minha mãe teve uma educação antiga, tirou o curso superior de Piano e Composição, e deu aulas em casa.

Mas o meu pai foi sempre um grande entusiasta em que eu prosseguisse os meus estudos, nunca se colocou a questão de não o fazer, apesar de estarmos em 1960.

2. Na sua turma na faculdade, qual era a proporção de raparigas?

Não tenho bem a certeza, seríamos entre 25% a 30%. Mas tenho a certeza que a maioria era, esmagadoramente, de rapazes. Do lado dos docentes, à exceção da Professora Isabel Magalhães Colaço, não havia mais mulheres.

3. Recorda-se de algum episódio que refletisse esta diferença de sexos?

Não sou um bom exemplo nestas questões de género, que me lembre, nunca fui incomodada na faculdade - nos cargos em que ocupei – por ser mulher. Naturalmente, podia ter tido melhores notas com professores que eram mais conservadores. Mas a maior parte dessas coisas do dia-a-dia são pequeninas, as pequenas discriminações, os paternalismos... passa-me tudo a leste.

4. Mas apercebe-se que são gestos que existem?

Nem os vejo, e as pessoas que lidam comigo também se apercebem disto. Tive a rara felicidade de encontrar, ao longo da vida, pessoas com quem pude ter este comportamento. Quando me formei, fi-lo numa altura muito difícil, estávamos na 2ª crise do petróleo (1981), demorei quase um ano e meio para arranjar trabalho... Apesar de ser monitora na faculdade, recebia uma coisa irrisória, já estava casada pela segunda vez e tinha um filho. Entrei para o Contencioso do “Entrepasto” proposta pelo presidente do seu conselho de administração, que queria uma mulher neste departamento.

5. Mas essa acaba por ser uma discriminação positiva, enquadra-se perfeitamente nas questões de Género, ou não?

Não sei, este senhor sempre foi uma pessoa muito aberta e arejada. À frente do departamento jurídico estava o Professor Sérvulo Correia, que também é uma pessoa de mente aberta, no fundo, juntaram-se as duas coisas, tive essa felicidade. Tinha um colega que costumava dizer: “A Sra. Dra. tem cabeça de homem, pensa como um homem”.

6. Tomava isso como um insulto ou como um elogio?

Para mim, era algo ofensivo porque queria significar que só os homens podiam pensar racionalmente. Aliás, continuo a ouvir de vez em quando que as mulheres são muito emotivas, que não conseguem pensar racionalmente, quando na verdade têm é uma inteligência emocional importante que devia ser melhor considerada. Mas nunca me senti discriminada no “Entrepasto”, tanto que – logo depois de mim - entrou outra mulher.

7. Enquanto membro do Contencioso desta empresa sentiu algum tratamento diferenciado enquanto foi a única mulher?

Não, sempre tentei implementar um sistema - tanto lá como aqui - de não estar sempre a olhar para o lado e a comparar-me com o outro, porque isto é mau e gera mau ambiente. As pessoas têm de usar com bom senso estarem numa profissão liberal. Quando o meu filho nasceu, tive 15 dias de interrupção. Quando a minha filha nasceu, já ia regularmente ao escritório ao fim de 10/15 dias, trabalhava a partir de casa, não se atrasou nada. Nunca tive licença de maternidade, não sei o que isto é!

8. Já sentiu dificuldade em se impor junto de um homem?

Não, é uma coisa que também vem da pessoa. A autoridade é algo que aprendemos a trabalhar. Nunca fui autoritária, mas sabia exatamente aquilo que queria. Sempre pensei que um toque feminino faz milagres, e não digo isto numa perspectiva de discriminação, mas ajuda a pensar de outra maneira. E o pai dos meus filhos sempre me apoiou imenso, tínhamos uma partilha integral de tarefas relativas às crianças. Para as restantes tarefas domésticas, sempre tive empregadas.

9. Recuando um pouco às suas maternidades, o seu filho nasceu enquanto a Dra.era estudante. Com a sua filha estava no “Entrepasto”. Nem aqui teve um regime especial?

(Risos). Até aos cinco ou seis meses, ninguém deu por nada, porque também não o comuniquei, queria fazê-lo primeiro ao Professor Sérvulo, que nessa estava fora, devido ao seu doutoramento. Realmente não sou grande exemplo, não houve cuidados especiais, nesta altura não existiam seguros de saúde nem eu era empregada da empresa, tinha um contrato de prestação de serviços. Mas também nunca precisei de grandes cuidados, fui trabalhar na manhã em que a minha filha nasceu.

10. As mulheres hoje são mais ou menos reivindicativas dos seus direitos?

Menos, e de uma forma muito menos estruturada.

11. Existem diferenças no estilo de liderança entre homens e mulheres?

Sim, estive a pesquisar o *site* da nossa sociedade em termos de género, e temos a pirâmide completamente invertida, com as mulheres todas concentradas na base. Já tinha esta noção antes, basta olhar para o corpo de sócios [são 18 homens e apenas duas mulheres].

12. Isto preocupa-a?

Com certeza, aliás, costumo dizer que é algo que pode sair caro à sociedade, porque um escritório que não tem uma quota de mulheres pode comprometer a sua própria existência. A Sérvulo deve ser dos casos mais flagrantes nesta matéria – não só ignora meio mercado de trabalho, mas também dispensa o contributo que as mulheres poderiam dar, que considero absolutamente indispensável para o próprio equilíbrio das empresas. Basta olhar para as faculdades de direito para ver que há hoje muito mais raparigas. Deixei de dar aulas nos anos 90 e já se notava essa tendência.

13. Por que é que não há mais mulheres sócias?

Porque querem ter filhos. Embora aqui, hajam pouquíssimas raparigas a fazê-lo. E a sociedade tem uma boa política de família, as nossas colaboradoras que tiveram filhos foram sempre muito bem tratadas.

14. Então porque é que não a aproveitam mais?

Não sei, não imponho o que tive aos outros, pelo contrário; defendo que é preciso tirar o tempo necessário. E que devia haver mais apoios à maternidade, para as pessoas terem mais filhos, porque ainda há muitas mulheres que acham que, para fazerem carreira, não podem ter filhos. Sou absolutamente contra isto.

15. A política de família do escritório é semelhante ao regime legal?

Sim, com as devidas especificidades face à profissão e à paternidade, que também tem maiores limitações.

16. Tem conhecimento de algum homem do escritório que tenha gozado da licença de parentalidade?

Não sei, mas parece-me que há aqui uma limitação nos dias que os pais podem tirar aqui.

17. Ainda há pessoas demasiado condicionadas pelos estereótipos para gozarem dos seus direitos de parentalidade?

Talvez sim.

18. A existência de responsáveis pela Igualdade, dentro de cada escritório, poderia ser uma solução?

Não sei, esta é uma questão cultural que tem de ir mudando no dia-a-dia. Por exemplo, apercebi-me agora de algo no nosso regulamento, que é o limite ao exercício dessa licença de paternidade. Vou informar-me a este respeito e ver como se pode mudar. Não tenho acompanhado muitas gravidezes aqui dentro, salvo as do meu departamento. As minhas colaboradoras tiveram um regime especial, em que muitas vezes saíam mais cedo, mas depois levavam trabalho para casa, não só porque isto era importante para a equipa, mas também para que elas se sentissem incluídas quanto ao que se passava aqui.

19. Um homem, no seu lugar, teria tido essa abordagem inclusiva?

Talvez não, mas é aqui que acho que as pessoas são pouco reivindicativas.

20. Estaria de acordo com um sistema de quotas para os advogados?

Sim, lembro-me de um professor de Direito norte-americano me dizer que, se não fossem as quotas no seu país - e estávamos nos anos 80 - não haveria uma classe média negra como existe hoje em dia. Ou seja, este sistema permitiu que as coisas

evoluíssem na área da Igualdade e dos Direitos Humanos. As quotas são as responsáveis por uma evolução mais positiva para esta minoria.

21. Não a chocaria se a Ordem adoptasse uma medida deste tipo?

Chocaria imenso, porque a Ordem não se preocupa minimamente com assuntos deste tipo (risos). Outra instituição a consultar é a Associação das Sociedades de Advogados de Portugal (ASAP), cujos órgãos sociais contam apenas com uma mulher [de um total de 13 membros].

22. Vê, nesta desproporção, um espelho do que se passa na profissão e, mais concretamente, na Sérvulo?

Aqui no escritório, noto que as mulheres têm muito mais interesse pelo exercício da profissão enquanto advogadas do que pelo exercício do poder enquanto sócias. Há imensas questões administrativas e de gestão que dispensava fazer, e não vejo nas mulheres a mesma ânsia de serem sócias que os homens.

23. Então estamos perante um beco sem saída, se não há mulheres com vontade de liderar, e os homens não se preocupam com a Igualdade...

... Isto é muito esquisito - sempre tive um maior número de alunas de nível superior, mas os melhores são rapazes. Foi o que observei ao longo dos anos em que dei aulas.

24. Depois de tudo o que conversámos, como explica os «tectos de cristal»?

Não explico. Creio que é possível conciliar trabalho e família. No meu caso, salvo a ajuda incondicional do meu marido, nunca gozei de outros apoios. Portanto, acho que tudo se consegue superar.

Fui convidada para integrar a sociedade, vinha de fora e tinha condições para entrar diretamente como sócia de capital, o que nem sempre é possível. Na altura não

sugeri mais ninguém, porque também não via quem. Esta é uma sociedade de homens, mas também porque não se cria uma medida radical.

Nos nossos associados principais já contamos com quatro mulheres, mas adoptar um sistema de quotas seria passá-las à frente. Temo que não consiga convencer os restantes sócios a fazê-lo, eu mesma teria alguma dificuldade em fazê-lo. Mas defendendo uma carreira paralela, que permita às pessoas manterem-se como advogadas mas com outras condições diferentes - nomeadamente remuneratórias - para evoluírem na carreira. Esta seria uma boa opção, principalmente para quem desconfia das quotas.

25. A crise por que as sociedades de advogados estão a passar pode promover a paridade?

Estou convencida que muito rapidamente se vão dar grandes mudanças em todos os escritórios de maior dimensão porque, da forma como estão organizadas, as sociedades não sobrevivem muito mais tempo...

26. O mercado de trabalho português é igualitário?

Não.

27. E o da advocacia, em particular?

Do ponto de vista técnico, é. No âmago do exercício da profissão, há uma igualdade porque as mulheres a ganharam, sendo boas, trabalhadoras e fiáveis. Dos lugares de topo é que ainda estão muito longe.

ANEXO IX: MÃES E ADVOGADAS

Mães & Advogadas



J. Serra

Angariam clientes, facturam milhões de euros por ano e trocam ou trocaram fraldas. Num mundo onde os cargos superiores ainda são, maioritariamente, ocupados por homens, estas advogadas são profissionais distintas e têm um papel activo na família. No mês em que se celebra o Dia da Mãe, fomos saber como se faz a gestão de uma carreira de sucesso com a organização de uma vida pessoal preenchida

A opinião é unânime: ser mãe nunca constituiu uma barreira profissional para atingir o sucesso na carreira. Apesar de representarem uma minoria entre os seus pares, Maria de Jesus Serra Lopes, Gabriela Rodrigues Martins e Margarida Couto não se queixam. "Senti-me sempre uma privilegiada por ser mãe", diz Gabriela Rodrigues Martins, acrescentando que discorda "inteiramente" da criação de situações de diferenciação profissional assentes no género, natureza pessoal ou familiar, "para o bem e para o mal". A ex-sócia da PLMJ, que saiu da maior firma de advogados do País para formar a sua própria sociedade,

"Será prudente começar pelos mercados que nos são mais familiares, quer na língua, quer na cultura"



Maria de Jesus Serra Lopes

Licenciada pela Faculdade de Direito de Lisboa (1957), fez o estágio na Império, onde foi advogada e directora do Contencioso durante 20 anos, enquanto mantinha um escritório com o marido, António Serra Lopes. Nos anos 60, o casal fez o ciclo de Direito Comparado na Faculdade Internacional de Estrasburgo. O filho mais velho do casal, Paulo, nasceu em 1961. Passados dois anos, nasceu Inês. Em 1979, foi convidada por Inocêncio Gálvão Telles para dar aulas na Faculdade e três anos mais tarde o então bastonário, Coelho Ribeiro, desafiou-a a integrar o Conselho Geral, na Ordem dos Advogados, de que viria a ser a única mulher bastonária (1990 e 1992). Condecorada com a Ordem da Liberdade (1982), Grã-cruz da Ordem do Mérito, Grã-cruz da Ordem do Infante D. Henrique e Grã-cruz da Ordem Militar de Cristo, integrou durante seis anos a Comissão para a Democracia pelo Direito, e foi Conselheira de Estado durante dez anos. Avó de sete netos.

"A presença de uma mulher numa reunião de conselho de administração de uma sociedade de advogados condiciona a linguagem utilizada, assim como os comentários dos jogos de futebol do fim-de-semana anterior, durante uma pausa para café"



Gabriela Rodrigues Martins

Licenciada em Direito pela Católica (Lisboa), fez o estágio no Brasil, no que era o segundo maior escritório de advogados da América Latina. Regressada a Portugal no final dos anos 80, integrou a PLMJ com o estatuto de associada. Em 1993 teve a sua primeira filha e no ano seguinte foi promovida a sócia de indústria. Em 1996, voltou a ser mãe e em 1998 chegou ao topo da carreira na PLMJ, ao ascender a sócia de capital. Em 2008, fundou o seu próprio escritório (AAA Advogados) com quatro colegas

"Quando esta geração de licenciadas tiver feito a sua carreira, haverá um grande equilíbrio entre homens e mulheres no topo da carreira na advocacia portuguesa"



Margarida Couto

Licenciada em Direito e pós-graduada em Estudos Europeus na Católica (Lisboa). Está na Vieira de Almeida & Associados (VdA) desde 1988, onde é sócia do departamento de TMT (Telecomunicações, Media e Tecnologias de Informação). Tem cinco filhos, nascidos em 1991, 1993, 1996 (data em que foi promovida a sócia), 1998 e 2001

de, reconhece que nem sempre é "pêra doce" a vida profissional das mulheres que são mães, mas que esta é uma condição "mais do que compensatória".

Sobre o tempo em que estiveram grávidas, os apoios variam. No caso de Margarida Couto, a Vieira de Almeida & Associados (VdA), onde trabalha desde sempre, merece nota máxima: "Nunca fiquei privada de remuneração durante as licenças de maternidade, mesmo quando ainda não era sócia, e sempre que foi necessário 'largar tudo' por causa de um filho, tive total solidariedade por parte da firma", diz a advogada.

Já para Maria de Jesus Serra Lopes, auxílios "inestimáveis" como as avós, foram quem possibilitou "trabalhar duro, certa de que as crianças estavam bem cuidadas e com carinho", recorda a ex-bastonária da Ordem dos Advogados, única mulher a exercer este cargo até à data. Por outro lado, a actual sócia da Serra Lopes, Cortes Martins & Associados, diz que conjugar as duas tarefas "não foi difícil", porque o seu marido contribuiu para que tudo fosse "possível" e "suave". Volvidos 50 anos de casados, Maria de Jesus Serra Lopes diz que "nesse aspecto, nunca agradecerei sufi-

cientemente o apoio do António". Mais de metade da população portuguesa é do sexo feminino (52%). Com uma esperança média de vida de 82 anos e, no ano lectivo de 2008/2009, seis em cada 10 mulheres eram diplomadas pelo ensino superior. Nas principais faculdades de Direito do País, que colocam advogados nas grandes sociedades, o número de alunas também começa a suplantir o de alunos.

Como explicar, então, o paradoxo que existe entre o crescente número de juristas mulheres e o diminuto rácio de sócias nas firmas? Maria de Jesus Serra Lopes recorda que

"só depois do 25 de Abril foi possível às mulheres enveredarem por outras profissões jurídicas, como as magistraturas, judicial e do Ministério Público". E lembra que, no entanto, "já houve mais do que uma conselheira no Supremo Tribunal de Justiça e mais do que uma juíza no Tribunal Constitucional".

Gabriela Rodrigues Martins vai directa ao assunto: "Não há milagres, nem milagres, uma maior entrega à profissão implica, necessariamente, ceder a outros interesses e responsabilidades". A advogada de Américo Amorim fala ainda de um certo sexismo rema-



Maria de Jesus Serra Lopes com os filhos, Inês e Paulo

>>>

nescente na sociedade portuguesa, quando afirma que "grande parte dos homens que alcançam o topo da carreira sente-se claramente mais à vontade em ambientes exclusivamente masculinos". E exemplifica: "A presença de uma mulher numa reunião de conselho de administração de uma sociedade de advogados condiciona a linguagem utilizada, assim como os comentários dos jogos de futebol do fim-de-semana anterior, durante uma pausa para café".

Margarida Couto é mais optimista. Segundo a sócia da VdA, este tende a ser um cenário "cada vez menos verdade nas sociedades de advogados, em que vemos cada vez mais mulheres a ascender ao lugar de sócias". A advogada prevê que, daqui a uns anos, "quando esta geração de licenciadas tiver feito a sua carreira, haverá um grande equilíbrio entre homens e mulheres no topo da carreira na advocacia portuguesa".

ESTATÍSTICA

Masculino e feminino nas principais sociedades

Firma	Homens (sócios)	Mulheres (sócias)
ABBC	7	1
Abreu Advogados	24	8
Abreu & Marques Advogados	5	1
Aguar-Branco & Associados	5	1
Albuquerque & Associados	6	0
Almeida Ribeiro	5	2
Carlos Cruz & Associados	5	1
Gonçalo Capitão, Galí Macedo & Associados	8	1
Correia, Seara, Caldas e Associados	14	9
Espanha e Associados	1	2
Garrigues	10	2
Jardim, Sampaio, Magalhães e Silva e Associados	6	0
Miranda Correia Amendoeira & Associados	11	4
Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados	25	4
PLMJ – A.M. Pereira, Sáragga Leal, Oliveira Martins, Júdice & Associados	38	5
Cuatrecasas, Gonçalves Pereira	20	6
Serra Lopes, Cortes Martins & Associados	8	3
Servulo & Associados	16	2
Sociedade Rebelo de Sousa	7	3
Uriá Menéndez	10	0
Vieira de Almeida & Associados	15	5

Fonte: Quem é Quem/Advogados /Diário Económico - 2009

ANEXO X: ENTREVISTA A MARIA DE JESUS SERRA LOPES POR RITA SERRA LOPES

1. Considera-se feminista?

Sou avessa a classificações, a rótulos, a “gavetas” onde se metem as pessoas. Todavia, se por feminista se entende alguém que se indigna quando depara com situações em que as mulheres, só por sê-lo, são tratadas como inferiores, situações em que se pretende criar como que uma “capacidade diminuída” para as mulheres, então sou feminista. Do mesmo modo, se por feminista se entende alguém que procurou fazer o que ao seu alcance estava para que as mulheres tenham um estatuto igual ao dos homens, então sou definitivamente feminista.

2. Foi a única mulher Bastonária da Ordem dos Advogados. Foi membro do Conselho de Estado. É conhecida por ter um feitio duro. As mulheres portuguesas são tratadas como os homens pela lei e pela comunidade?

As mulheres são *quase* tratadas como os homens pela lei. Este *quase* está patente, por exemplo, no art. 9º alínea h) da nossa constituição. E faço notar que esta *tarefa* foi introduzida não há muito na Constituição (Revisão de 1997, em consequência das obrigações resultantes do tratado de Maastricht.). Se há que *promover* é porque ainda não existe. Quanto à *comunidade*, também não acabaram ainda as discriminações. E já que falaste no cargo de membro do Conselho de Estado, que tive durante dez anos, dir-te-ei que, por duas vezes — uma delas no Palácio de Belém e outra em Macau — quando pretendia entrar em cerimónia para que fora convidada em virtude do cargo, os “funcionários” que controlavam as entradas quiseram barrar o meu acesso, o que não haviam feito com os homens que me precederam ou comigo seguiam. O que estava no espírito deles é simples: se é mulher, não pode ter direito ao lugar a que se dirige. Logo, é uma “penetra”. Isto não vem das leis, nem sequer das altas esferas. Representa ainda, infelizmente, o espírito da *comunidade*.

3. Como é que defende as quotas, apesar destas poderem promover mulheres porventura menos competentes do que os homens para o mesmo cargo?

Ninguém gosta de “quotas”, como princípio. Nem eu. Mas, em numerosos domínios da nossa vida, temos todos convivido com quotas. Mesmo quando assim se lhes não chama. Dizer, porém, que podem promover mulheres menos competentes é uma absoluta falácia, que os homens (e algumas mulheres) incutiram nas pessoas. Como terá dito uma jornalista que tão bem conheces, *enquanto as mulheres continuarem a acreditar que as quotas promovem a incompetência, os lugares continuarão a ser preenchidos pelas namoradas dos autarcas ... casados.*

4. E relativamente aos outros países: estamos melhores ou piores?

Estamos infinitamente melhor do que a maioria das mulheres no mundo. Estamos, todavia, pior do que em muitos dos países civilizados.

5. Está contente com o direito e com a profissão de advogado em Portugal?

Dizer que sim, seria estultícia. Dizer que não, seria ingratidão. Prefiro dizer-te uma frase de Gandhi: *É preciso que comece por nós, aquilo em que queremos que algo se transforme.*

6. Cresceu e viveu num tempo em que precisava de autorização do marido para sair do país, ou para vender o carro, mesmo que o tivesse comprado com o produto do seu trabalho... Depois veio a democracia. Passados mais de 30 anos, Portugal está melhor em quê?

Está incomparavelmente melhor em tudo o que diz respeito aos direitos das pessoas. E isso é o mais importante. Dir-te-ei, contudo, que nada está garantido, que nada, sobretudo os direitos da mulher, está adquirido, que nada pode ser dado como certo. E que é preciso ter sempre presente a velha máxima *Vigilia Pretium Libertatis*.

ANEXO XI: USOS DA LICENÇA DE PARENTALIDADE – INE (2005-2010)

Começando por ser cerca de 43 mil (2005), aumentaram para perto de 45 500 licenças (2007), chegando quase às 46 mil (2008); no ano seguinte já ultrapassavam as 53 mil sendo que, em 2010, os trabalhadores do sexo masculino nesta situação eram mais de 58 mil. Quanto aos homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (15 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio do mesmo ano): em 2005, estes casos eram cerca de 33 mil, volvidos dois anos o número ascendia às 37 500 licenças, em 2008 este valor subiu mais um milhar, em 2009 contavam-se já mais de 44 mil pais nesta situação; este tipo de licença atingiu praticamente as 50 mil em 2010. Em relação aos homens que partilharam licença de 120 ou de 150 dias, não chegavam ao meio milhar em 2005 (413), ultrapassaram-no ligeiramente em 2007 (551) e em 2008 (577); esta variante de licença disparou em 2009 (8593) e mais do que duplicou no ano seguinte (19711). Acerca das mulheres que receberam subsídio por licença de 120 ou de 150 dias, o número manteve-se quase constante em 2005, 2007 e 2008 (76125, 75297 e 75128, respectivamente), teve um aumento em mais 10 mil prestações sociais deste tipo no ano de 2009 e caiu para cerca de 81500 subsídios em 2010. Avaliando os homens que receberam subsídio social de paternidade ou subsídio social parental¹³², em 2009 eram praticamente 4 mil, no ano seguinte ultrapassaram os 7 mil. Por fim, observando o número de mulheres que receberam subsídio social de maternidade ou subsídio social parental¹³³, em 2008 rondavam as 7 mil, número que mais do que triplicou no ano seguinte (para 22094) e recuou ligeiramente em 2010 (para 21244).

¹³² Esta medida só existe desde 2008, pelo que o mesmo beneficiário pode ter tido processamento em mais de um benefício.

¹³³ Nados-vivos.

ANEXO XII: EXCERTO DO TRABALHO PARA O MÓDULO

“MULHERES E DIREITOS HUMANOS”

“O FENÓMENO DOS ‘TECTOS DE CRISTAL’ NAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS”

7.4. Em que casos é que os homens promovem as mulheres?

7.4.1. Segundo um sistema de castas

Historicamente, esta foi a forma como as mulheres começaram a praticar a advocacia de negócios (ou a «grande advocacia», excluindo-se, desta análise, os pequenos escritórios familiares e as práticas em nome individual). À semelhança do pai, avô ou padrinho, estas mulheres tiraram o curso de Direito, fizeram o estágio com um patrono com o qual não tinham laços de sangue, ingressando na sociedade da família depois de concluir a agregação.

Numa geração mais recente, nascida nos anos 60, esta estirpe de mulheres já encontrou o mercado da advocacia ligeiramente mais evoluído. Apesar de ainda não existirem sociedades de advogados legalmente reconhecidas (pois a consagração do seu primeiro regime jurídico data de 1979, coincidência ou não, durante o mandato da única mulher portuguesa que o País teve a liderar um governo), a colaboração entre profissionais com especializações diversas começou a ganhar forma, ao mesmo tempo que a integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia aconselhava a que se trabalhasse mais em conjunto.

Assim, algumas mulheres casaram com colegas de faculdade e, terminado o estágio – eventualmente, depois de terem tido o primeiro filho - entraram no mesmo escritório que o marido. Só em casos muito pontuais, devido à reputação profissional que já gozavam, derivada doutro tipo de prática jurídica (*vide*, a magistratura ou carreira académica), existem casos em que mulheres lançaram um projecto de advocacia em pé de igualdade com outros colegas de profissão.

Na actualidade, este modelo vigora apenas nos escritórios mais clássicos, aplicando-se aos descendentes ou aparentados dos seus fundadores. A integração de profissionais que não façam parte desta família alargada sucede somente em situações de currículos académicos brilhantes, que podiam perfeitamente ser de mulheres, não

fora o «handicap» destas desejarem, eventualmente, ser mães, o que as torna - à partida - excluídas da corrida.

ANEXO XIII: TABELA COMPARATIVA 2009/2012

Firmas	Masculinos		Femininos	
	2009	2012	2009	2012
Abreu Advogados (AB)	24	20	8	7
Cuatrecasas, Gonçalves Pereira (CGP)	20	15	6	6
Garrigues Portugal (Garrigues)	10	9	2	3
Linklaters Portugal (Linklaters)	-	5	-	0
Miranda Correia Amendoeira e Associados (Miranda)	11	13	4	4
Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva (MLGTS)	25	31	4	6
AM Pereira, Sáragga Leal, Oliveira Martins, Júdice e Associados (PLMJ)	38	37	5	6
CMS – Rui Pena, Arnaut e Associados (RPA)	-	11	-	3
Sérvulo e Associados (Sérvulo)	16	18	2	2
Sociedade Rebelo de Sousa (SRS)	7	8	3	2
Uría Menéndez, Proença de Carvalho (UM-PC)	10	12	0	0
Vieira de Almeida e Associados (VdA)	15	15	5	7

Fonte: Advocatus, sites das firmas

ANEXO XIV: QUESTIONÁRIO

Antes de mais, gostaria de lhe agradecer a participação neste questionário.

As respostas às perguntas infra resumem-se a 6 (seis) cruces, devendo o documento ser gravado sob qualquer sigla anónima (exemplo: XPTO) e devolvido ao departamento de Marketing e Comunicação do respectivo escritório. A análise dos dados **não** será feita por sociedade, mas por cada questão específica, pelo que nem a firma será divulgada.

Sexo:

☐ F

☐ M

Questões	Sim	Não
1- Na sua opinião, o mercado de trabalho português tem problemas a nível de Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres?		
2- E, mais concretamente, no meio da advocacia, existem desequilíbrios a este nível?		
3- Alguma vez, ao longo da sua carreira profissional, se sentiu negativamente discriminado/a em função do sexo?		
4- Alguma vez, ao longo da sua carreira profissional, se sentiu positivamente discriminado/a em função do sexo?		
5- Concordaria com uma lei de quotas aplicada às sociedades de advogados, que impusesse uma percentagem mínima de mulheres nos conselhos de administração, como forma de equilibrar o rácio de representação entre os dois sexos?		

Muito obrigada!

ANEXO XV: FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO

Quando a autora da presente tese iniciou o trabalho de campo, enviou aos responsáveis dos departamentos de Marketing e Comunicação de todos os 12 escritórios abrangidos pelo questionário um memorando explicativo do seu projeto de investigação, desafiando-os a participarem.

Em seguida, aqueles 12 profissionais foram contactados por telefone com o objetivo de esclarecer eventuais dúvidas ou questões, já que os departamentos que lideram intermediaram a relação entre a autora do trabalho corrente e o público-alvo sobre o qual a tese se debruça – os advogados.

Sendo o questionário acompanhado de instruções claras e precisas, considera-se que o seu preenchimento e posterior devolução através dos canais apropriados configuram uma autorização tácita para que os dados decorrentes do inquérito sejam processados neste trabalho com o fim a que se propõem.

Relativamente às entrevistas realizadas a 20 sócios de escritórios de advogados, a totalidade das conversas foi gravada, após assentimento dos visados. Todos os especialistas foram, no mesmo sentido, informados inicialmente que só seriam utilizadas para análise na presente tese as conversas editadas pelos próprios. Assim, a autora deste trabalho realizou somente a transcrição dos áudios, pelo que não poderá deixar de se considerar que todas as informações constantes dos textos finais têm o consentimento dos entrevistados.

ANEXO XVI: DADOS NUMÉRICOS DO QUESTIONÁRIO

Pergunta 1

Sim – 57 (17 Mulheres + 40 Homens)

Não – 26 (3 Mulheres + 23 Homens)

NS/NR: 173 (34 Mulheres + 139 Homens)

Pergunta 2

Sim – 44 (15 Mulheres + 29 Homens)

Não – 39 (5 Mulheres + 34 Homens)

NS/NR: 173 (34 Mulheres + 139 Homens)

Pergunta 3

Sim – 12 (10 Mulheres + 2 Homens)

Não – 71 (10 Mulheres + 61 Homens)

NS/NR: 173 (34 Mulheres + 139 Homens)

Pergunta 4

Sim – 13 (6 Mulheres + 7 Homens)

Não – 70 (14 Mulheres + 56 Homens)

NS/NR: 173 (34 Mulheres + 139 Homens)

Pergunta 5

Sim – 2 (2 Mulheres)

Não – 81 (18 Mulheres + 63 Homens)

NS/NR: 173 (34 Mulheres + 139 Homens)

Universo total dos participantes: 256 (53 Mulheres + 203 Homens)